

8

R
107
M
r

PARTICIPACION Y CONTROL EN LA EMPRESA

JUAN JIMENEZ GARCIA

21.399
11-66
10-D6

JUAN JIMÉNEZ GARCIA

Profesor Titular Interino de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.



PARTICIPACIÓN Y CONTROL EN LA EMPRESA

Prólogo de Jerónimo Saavedra Acevedo
Profesor de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.



UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS DE G. C.
BIBLIOTECA CIENCIAS JURÍDICAS
Nº. documento: 112.417
Nº. Copia: 112.423

UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA
UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES

EDITA: - Servicio de Publicaciones de
la Universidad de
Las Palmas de Gran Canaria

- Unión General de Trabajadores
de Canarias
c/. 1º de Mayo n.º 21, 36002 Las Palmas de G. C.

I.S.B.N.: 84-88412-90-8

Depósito Legal: G. C. 192.-1994

DISEÑO: Alonso

IMPRIME: Imprenta Gráficas Vecindario

A la memoria de María Elena

Aunque los agradecimientos se expresan mejor en hechos y acciones que en palabras, sería injusto dejar de manifestárselo, de forma sincera, al compañero Jerónimo Saavedra Acevedo por su inestimable aportación en la realización de este trabajo, a la Unión General de Trabajadores de Canarias por su constante apoyo y a mí esposa, Claudia Palmés Armas, por su decisiva colaboración.

PRESENTACION

Constituye para mí, en nombre propio y de la Organización que represento, la Unión General de Trabajadores de Canarias, Una Verdadera satisfacción el poder contribuir, con esta breve presentación, a reseñar unas líneas sobre el autor del trabajo presenta.

Hace muchos años tuve la ocasión de conocer a Juan Jiménez García cuando, desde otra organización sindical, se incorporó al Departamento Jurídico de la U.G.T. de Gran Canaria, donde, al poco tiempo pasó a desempeñar la dirección del mismo de manera ya permanente.

Creo manifestar un sentimiento prácticamente unánime en el conjunto de nuestra Organización si señalo que su trayectoria en la misma ha sido sumamente positiva e interesante, y ha estado jalonada en todo momento por el compromiso de atender, asesorar y defender los intereses de los trabajadores, con una característica que contribuyó a implantar en nuestras actuaciones, tratando de informar con objetividad a los mismos, aún en los casos en los que a algunos de los que asesoraba no les gustase oír sus opiniones, habitualmente bastante ponderadas.

No extraña en absoluto que haya elegido el tema de la obra para presentar su tesis doctoral, por cuanto ha sido y es un hombre con un profundo sentido hacia lo social, que ha venido sosteniendo, entre otras, la tesis de una mayor y verdadera democatización de las relaciones laborales en el seno de las empresas, como mejor fórmula a la hora de interpretar en positivo el papel que los agentes económicos y sociales deben desempeñar en un Estado Social de Derecho y que nos confiere en el nuestro la Constitución Española.

En unos momentos como los actuales no deja de ser gratificante que, contrariamente a quienes propugnan un mayor desregulación de las relaciones laborales ó, inclusive, de los que opinan que habría que individualizarlas, se contrapongan otras tesis que profundizan en un modelo más participativo y solidario.

Por ello también la satisfacción es doble por cuanto viene a suponer de confirmación de una trayectoria profesional y humana que enorgullece a los hombres y mujeres de la General de Trajadores de Canarias.

El libro que se presenta, por otra parte, constituye un valioso instrumento, tanto desde el punto de vista formativo, como orientador de la actividad sindical. La análisis que se realiza de las distintas modalidades de participación de los trabajadores en las decisiones empresariales, refleja el estado de la situación actual, pero sin quedarse en ello, aborda además las vías de avance para lograr una intervención efectiva y un control exterior de la gestión empresarial.

Por todo ello, esperamos que el libro tenga una calurosa acogida en los ambientes sindicales y progresistas de este país.

Fdo: Miguel A. Hernández Pérez

PROLOGO

El control de la gestión empresarial y la participación de los trabajadores en la adopción de las decisiones en el seno de la empresa, constituye una materia, que en la actualidad, es objeto de debate en el mundo sindical. En este ambiente, el presente libro, fruto de un trabajo de investigación, que en mi etapa de profesor universitario hube de dirigir, aporta elementos esenciales a ese debate, tratando de orientar la acción sindical.

Este libro, al que tratan de servir de prólogo estas breves reflexiones, toma como base de su razonamiento, la necesidad contrastada y sentida, especialmente desde las organizaciones sindicales, de reformar la empresa capitalista, por la vía de democratizar las relaciones laborales, en el sentido de avanzar en el control de las decisiones empresariales por parte de los trabajadores y, asimismo, de la necesidad de buscar nuevos canales de participación en estas decisiones, y de perfeccionar y ampliar los formulas de intervención hasta ahora existentes.

Desde luego, no es necesario utilizar excesivos argumentos para destacar la importancia del tema, pues la institución participativa se justifica, por la existencia en todas las empresas de un núcleo de intereses contrarios y divergentes, que necesitan ser consolidados y protegidos, y, a su vez, de un núcleo de intereses contrarios y divergentes, que precisan ser consolidados e integrados.

Desde esa perspectiva, el libro se centra en el estudio de los derechos de veto colectivo, dentro del fenómeno general de la participación de los trabajadores en la empresa y su encuadramiento en la legislación laboral española, afrontando, en primer lugar, el análisis de las diversas modalidades participativas, con el objeto de encajar estos derechos dentro del conjunto de fórmulas de intervención de los trabajadores y realizando, de este modo, un ejercicio previo de toma de posición ante los distintos conceptos en los que apoya sus tesis, ya que, efectivamente, en una materia como esta, carente de una base conceptual compartida por la doctrina, se convierte en un trabajo inevitable.

La participación, pues es una institución que tiene una gran complejidad y el ámbito en el que se desarrolla no se puede concretar, hoy día, sólo en el marco de la empresa, ya que esta se abre hasta llegar al nivel nacional incidiendo en la programación económica

y social, propuesta por el Gobierno del Estado, sin olvidar el importante papel que juega a niveles sectoriales o en grupos de empresas; y para ello utiliza los mas variados instrumentos, que van desde la concertación genérica, a los acuerdos específicos, pasando por convenios clictivos. En este sentido, la participación no sólo constituye una vía para poder influir en las decisiones que afectan al mundo concreto de su relación laboral, sino que yendo más allá, es capaz de configurar la vida social en su conjunto.

En este sentido, el nuevo modelo de participación sufre la tendencia, de sobrepasar esa estricta concepción, de ser considerado como un elemento de expresión y de intervención de los trabajadores y sus organizaciones para convertirse en un nuevo modelo de gestión empresarial, y ello es así, en la medida que problemas como la introducción de las nuevas tecnologías o la consolidación de una cultura de la prevención en los centros de trabajo, no pueden ser abordados sin una decidida cooperación y participación de los trabajadores, y ello pone en evidencia, que la intervención de éstos en la toma de decisiones, ocupa un lugar importante entre los problemas que constituye la actualidad social, y que es necesario abordar y resolver.

Sin embargo, el interés de la obra radica en el recorrido que realiza por las distintas modalidades participativas, sintetizando el origen, naturaleza y características de la participación en los beneficios y en la propiedad de la empresa, describiéndolas como formulas caducas e inservibles para afrontar los problemas sociales del presente; con mayor detenimiento analiza la participación de los trabajadores en las decisiones y en la gestion empresarial, que la define como la modalidad participativa del futuro, limitadora de la libertad y autoridad empresarial y vía de integración del personal en los micanismos que conforman las resoluciones en la empresa.

De esta última formula de participación resulta enteresante la construcción que se efectúa de los derechos de veto colectivo, como expresión más intensa de los derechos de control sobre las decisiones empresariales. Igualmente es acertado el estudio que se realiza de la negociación colectiva como instrumento de participación, que conecta con el tipo genérico de codecisión paritaria, mediante la cual se produce una adopción conjunta de decisiones que determinan la gestión empresarial, fija las condiciones de trabajo y regula los intereses encontrados.

En el segundo capítulo se lleva a cabo un estudio de la institución participativa en el ámbito del Derecho Social Internacional y en el Derecho Comparado, resaltando la vinculación de este instituto con la libertad sindical, el derecho de libre sindicación y negociación colectiva, destacando la consolidación de los derechos de información

y consulta como formula de intervención más extendida, y poniendo de relieve el papel sobresaliente que ha jugado la República Federal Alemana en la articulación de todas las formulas de control y fiscalización de la actividad empresarial.

El itinerario histórico del tema se concreta en un estudio evolutivo de la institución en el derecho español, que partiendo de los antecedentes remotos, se adentra en el largo período franquista y culmina con un análisis de las distintas formas de participación que acoge nuestro derecho positivo vigente, en el que se analiza el nuevo modelo democrático de relaciones laborales consagrado en la Constitución de 1978 que recoge el conflicto socio-laboral como un hecho natural dado los intereses contrapuestos existentes entre los grupos sociales y económicos .

El modelo de participación conflictiva configurado en el texto constitucional, se desarrolla principalmente en el Título II del Estatuto de los Trabajadores al articular la representación unitaria de los trabajadores en las empresas, sin que podamos prescindir del Título I y III del mismo texto legal, en los que se dispone la regulación de diferentes supuestos de intervención y de la negociación colectiva, respectivamente. Esta normativa es analizada tratando de ordenar y clasificar todas las instituciones participativas.

En el cuarto y último capítulo se aborda el análisis de los derechos de veto, como instituto participativo encuadrado en los derechos de control, y se acomete la importante tarea de acotar este fenómeno, con las dificultades que entraña cualquier primer intento de acotamiento. La minuciosa consulta de centares de convenios colectivos ha permitido descifrar las posibilidades de expansión que esta modalidad de intervención puede tener en el futuro, como acción limitadora de los poderes unilaterales de dirección y organización del empresario.

El libro nos ofrece, en definitiva, un tratamiento conjunto de todo ese fenómeno conocido como participación, para ir descendiendo al estudio de los derechos de veto colectivo en la legislación laboral española, y su material está constituido por lo sustancial del texto de la memoria que sirvió para la colación del grado de doctor al profesor Juan Jiménez García, que fue defendida el día 7 de Diciembre de 1991, en la Facultad de Ciencias Jurídicas de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, ante un Tribunal formado, por el Doctor D. Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, como Presidente y por los Doctores D. José Vida Soria, D. Antonio Marrero Hernández, D. Rodolfo Lamberto Espino Romero y D. Alberto de Armas Díaz que le otorgaron la calificación de Apto "cum laude".

Fdo.: Jerónimo Saavedra Acevedo.



PARTICIPACION Y CONTROL EN LA EMPRESA

SUMARIO

INDICE SISTEMATICO.-

INTRODUCCION.-

CAPITULO I.- Concepto y características de las distintas modalidades de participación en la empresa.

CAPITULO II.- La participación en el Derecho Social Internacional y Comparado.

CAPITULO III.- Antecedentes históricos y Legislación vigente del derecho a la participación en España.

CAPITULO IV.- Las distintas manifestaciones de los derechos de veto en la Normativa Laboral Española.

CONCLUSIONES.-

BIBLIOGRAFIA.-

INDICE SISTEMATICO

PARTICIPACION Y CONTROL EN LA EMPRESA

INTRODUCCION.....	21
CAPITULO I.- CONCEPTO Y CARACTERISTICAS DE LAS DISTINTAS MODALIDADES DE PARTICIPACION EN LA EMPRESA.	
I.- CONSIDERACIONES GENERALES PRELIMINARES.....	25
1º. La necesaria reforma de la empresa capitalista.....	25
a) Causas de la reforma de la empresa:	
1. Transformación del concepto clásico de Empresa.	
2. La influencia de la alta tecnología.	
3. Valoración del factor trabajo como elemento fundamental de laproducción.	
4. La función social de la propiedad.	
5. La intervención estatal en la vida económica.	
6. Adecuación al marco social.	
b) La participación como elemento catalizador de la reforma.	
c) Objetivos de la reforma de la Empresa.	
2º. Las diversas acepciones y significados de la participación.....	30
a) Concepto amplio y equívoco.	
b) Naturaleza y justificación de este instituto.	
c) Modalidades de implantación.	
d) Los distintos significados de la participación.	
II.- LAS FORMULAS DE PARTICIPACION EN LOS RESULTADOS ECONOMICOS Y EN LA PROPIEDAD.....	33
1º.- La participación en los beneficios.....	33
a) Origen y fundamento.	
b) Concepto y características.	
c) Naturaleza jurídica.	
d) Ventajas e inconvenientes.	
e) Diversidad de clasificaciones.	

2º.- El accionariado obrero.	40
a) Origen y fundamento.	
b) Distintas definiciones.	
c) Naturaleza controvertida.	
d) Finalidad y objetivos perseguidos.	
e) Clases y modalidades.	
f) Ventajas e inconvenientes.	
g) Las acciones de trabajo.	
h) Características del accionariado laboral.	
3º.- Perspectivas de ambas instituciones.	46
a) Diferencias y semejanzas en los dos institutos.	
b) Instituciones caducas y controvertidas.	
c) Formas participativas mixtas.	
III.- LA PARTICIPACION EN LAS DECISIONES Y GESTION DE LA EMPRESA.	49
1º.- Características generales.	49
a) Origen de esta fórmula participativa.	
b) Una aproximación a su concepto.	
c) Finalidades y objetivos contradictorios.	
d) Los órganos de participación.	
e) Ambitos y esferas de actuación.	
f) Obstáculos al desarrollo de esta modalidad participativa.	
2º.- Diversidad de posibilidades clasificatorias.	55
a) El modelo conflictivo frente al institucional.	
b) La participación en el ámbito empresarial y en órganos supraempresariales.	
c) Una clasificación sencilla de este sistema participativo.	
3º.- Los derechos de control.	59
a) Fórmula de participación controvertida.	
b) Rasgos característicos más importantes.	
c) Distintas manifestaciones.	
4º.- La Cogestión.	63
a) En torno a su definición.	
b) Diversidad de rasgos característicos.	
c) Clasificación ampliamente compartida.	
5º.- La Negociación colectiva.	66
a) La negociación colectiva como fórmula singular de participación.	
b) Elementos definitorios de la negociación colectiva como modalidad participativa.	
c) Características destacables de la negociación colectiva como fórmula de participación.	

IV.- EL DERECHO DE VETO.....	71
a) Origen y naturaleza	
b) Elementos conceptuales	
c) Estructura	
d) Clasificación	
e) Características	
f) El derecho de veto como fórmula participativa de futuro.	

CAPITULO II.- LA PARTICIPACION EN EL DERECHO SOCIAL INTERNACIONAL Y COMPARADO.

I.- LA PARTICIPACION EN LOS TRATADOS Y CONVENIOS INTERNACIONALES.....	75
1º.- Declaraciones internacionales y el derecho de participación de los trabajadores.....	75
2º.- Convenios, Recomendaciones y Resoluciones de la O.I.T. relativos al derecho de participación.....	78
a) Relación cronológica de instrumentos jurídicos.	
b) Posiciones del Comité de Libertad Sindical respecto de la participación.	
II.- LA PARTICIPACION EN EL DERECHO COMUNITARIO EUROPEO.....	90
1º.- El Proyecto de Quinta Directiva.....	90
a) Proyecto inicial y su accidentada trayectoria.	
b) Los objetivos del proyecto.	
c) Sistemas de participación de los trabajadores.	
2º.- La Carta Comunitaria de Derechos Sociales.....	92
3º.- Organos de Participación en las decisiones económicas y sociales de la Comunidad.....	94
III.- LA PARTICIPACION EN EL DERECHO COMPARADO.....	95
1º.- La atractiva y alentadora experiencia alemana.....	95
a) La Ley sobre cogestión en las empresas mineras y siderúrgicas.	
b) La Ley de cogestión en sociedades anónimas y comanditarias.	
c) La Ley sobre la constitución de las Empresas.	
d) La Ley de gestión de 1976.	
2º.- El modelo de participación conflictiva italiano.....	102
a) Los órganos de participación:	
1º.- Las comisiones internas.	
2º.- Los delegados y los consejos de fábricas.	
b) La negociación colectiva.	

3º.- La participación en los países anglosajones.....	106
4º.- El modelo escandinavo de participación pactada: Suecia y Noruega.	108
5º.- La participación de los trabajadores en la Hungría Socialista.	110
a) Criterios generales que orientan y condicionan la participación.	
b) Organos que canalizan la participación.	
c) Ambito de actuación de los órganos representativos.	
d) Finalidad integradora de la participación.	
6º.- El modelo cooperativo de Yugoslavia e Israel.....	112
7º.- Argentina: un modelo sudamericano de participación.	116
a) Condicionantes del modelo participativo.	
b) Realizaciones en el plano legislativo.	
c) Participación en la dirección por medio de la negociación colectiva.	

CAPITULO III.- ANTECEDENTES HISTORICOS Y LEGISLACION VIGENTE DEL DERECHO A LA PARTICIPACION EN ESPAÑA.

I.- LA PARTICIPACION EN NUESTROS ANTECEDENTES LEGISLATIVOS.....	119
1º.- Los llamados antecedentes remotos de la institución participativa.....	119
a) Los primeros organismos unitarios y sindicales de participación.	
b) La negociación colectiva como primera forma de participación obrera en la determinación de las condiciones de trabajo.	
2º.- La participación en la larga etapa franquista.	123
a) Los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo.	
b) Las Comisiones de distribución del plus familiar.	
c) Los enlaces sindicales.	
d) Los jurados de empresa.	
e) Los Consejeros Laborales en las empresas con forma jurídico de sociedades.	
f) La negociación colectiva en este período.	
g) Caracterización del derecho a la participación en esta etapa.	
II.- LA PATICIPACION EN NUESTRO DERECHO POSITIVO VIGENTE.....	129
1º.- La Constitución y el Derecho a la participación.	129
a) La participación a través de la negociación colectiva en la Constitución.	
b) Las restantes modalidades participativas en el Texto Constitucional.	

2º.- La participación en el marco de la empresa	135
a) Los derechos de control.	
1) El Derecho de información.	
2) El Derecho de consulta.	
3) El Derecho a realizar sugerencias.	
4) El Derecho a formular protestas y quejas.	
5) El Derecho a ejercitar acciones.	
6) El Derecho de veto.	
b) La Cogestión.	
c) La negociación colectiva de empresa.	
1) Organos de participación en la negociación colectiva de empresa.	
2) Esferas de participación.	
3) Características de esta fórmula de participación.	
3º.- La participación supraempresarial	147
a) Los derechos de información y consulta en el marco supraempresarial.	
b) La Participación institucional.	
c) La negociación colectiva supraempresarial.	
4º.- Valoración crítica de las distintas modalidades participativas	151

CAPITULO IV.- LAS DISTINTAS MANIFESTACIONES DE LOS DERECHOS DE VETO EN LA NORMATIVA LABORAL ESPAÑOLA.

I.- EL DERECHO DE VETO EN LAS MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	156
1º.- Antecedentes legislativos del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores	156
2º.- Naturaleza jurídica de la Institución	157
3º.- Ambito de la decisión objeto de veto	158
4º.- Organo representativo con capacidad de vetar	159
5º.- Aceptación o veto por parte de los representantes legales	159
6º.- La intervención de la Autoridad Laboral	160
7º.- Modificaciones sustanciales unilaterales	161
8º.- Desarrollo de esta institución en los Convenios Colectivos	162
II.-EL DERECHO DE VETO EN LA SUSPENSION Y EXTINCION DE LAS RELACIONES LABORALES POR CAUSAS ECONOMICAS O TECNOLOGICAS	164

1º.- Antecedentes legislativos próximos.	164
2º.- Naturaleza del denominado período de consultas del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.	165
3º.- La decisión empresarial objeto de negociación.	166
4º.- Organo con capacidad de vetar.	167
5º.- Período de negociación: acuerdo o veto.	168
6º.- Intervención de la Autoridad Laboral.	169
7º.- Los expedientes de Regulación de Empleo en los Convenios Colectivos.	170
III.- EL DERECHO DE VETO EN LA IMPLANTACION DEL HORARIO FLEXIBLE.	171
1º.- Consideraciones generales.	171
2º.- Alcance de la decisión objeto de veto.	173
3º.- Representantes legales y negociación.	173
4º.- Carencia de órgano neutral.	174
5º.- Derecho de veto permanente.	174
6º.- El horario flexible en los Convenios colectivos.	175
IV. EL DERECHO DE VETO DE LA ACTIVIDAD EMPRESARIA EN SITUACIONES DE RIESGO INMINENTE.	176
1º.- El avance novedoso del Estatuto en materia de Seguridad e Higiene el Trabajo.	176
2º.- Naturaleza jurídica de la facultad recogida en el párrafo segundo del artículo 19-5 del Estatuto.	177
3º.- La decisión objeto de veto.	177
4º.- Organos con capacidad de vetar la actividad empresarial.	177
5º.- Intervención de la Autoridad Laboral.	178
6º.- Inexistencia de avances en materia de Seguridad e Higiene en los Convenios Colectivos.	178
V.- EL DERECHO DE VETO EN LA DETERMINACION COLECTIVA DE LA EPOCA DE DISFRUTE DEL PERIODO VACACIONAL.	180
1º.- Evolución legislativa.	180
2º.- Alcance de la decisión sometida a negociación.	181

3°.- Órgano con capacidad de vetar.	182
4°.- Período de negociación: eficacia.....	182
5°.- Intervención de la Jurisdicción Laboral.....	184
6°.- Elementos definitorios.....	186
7°.- La fecha de disfrute de las vacaciones en los Convenios Colectivos.....	186
VI.- EL DERECHO DE VETO EN LA FIJACION DE LOS SERVICIOS DE MANTENIMIENTO Y SEGURIDAD EN LA EMPRESA EN CASO DE HUELGA.....	188
1°.- Antecedentes y origen de la institución.....	188
2.- Alcance de la decisión sobre los servicios de mantenimiento y seguridad.....	189
3°.- Organismo legitimado para ejercer el veto.....	190
4°.- La participación entendida como negociación paritaria.....	192
5°.- Intervención de la jurisdicción social como órgano neutral.....	194
6°.- Amnesia de los Convenios Colectivos en la determinación de los servicios de mantenimiento y seguridad.....	196
VII.- OTRAS MANIFESTACIONES DE DERECHO DE VETO INSTITUIDAS POR CONVENIOS COLECTIVOS.....	196
1°.- Determinación de la naturaleza estructural de las horas extraordinarias.....	196
2°.- Intervención de los representantes de los trabajadores en los ascensos de categoría.....	198
3°.- Calificación de los puestos de trabajo como tóxico, penoso o peligroso.....	199
4°.- Exclusión de la eficacia general de los Convenios Colectivos.....	199
5°.- Extensión de este derecho a otros ámbitos.....	200
CONCLUSIONES.....	201
BIBLIOGRAFIA.....	211



INTRODUCCION

Tal vez no sea preciso insistir demasiado en que partimos de la premisa esencial de la necesidad, cada día mayor, de democratizar las relaciones laborales y que éste debe ser el sentido de su evolución. De ahí que la participación de los trabajadores en la empresa en que prestan sus servicios, haya sido y sea una bandera de lucha constante del movimiento obrero.

Sin embargo, la concreción de esta reivindicación se ha visto dificultada por los distintos significados que se le atribuyen al término "participación". En un sentido amplio, la acción de participar puede ser entendida de diversas formas: como reparto entre los trabajadores de parte de los beneficios empresariales; como acceso a la propiedad misma de la empresa, por medio de distribución de acciones; como intervención del personal en la gestión o en la adopción de las decisiones, o simplemente, como colaboración de éstos con el empresario; por ello, a pesar de que el objeto de este trabajo es el estudio de una forma concreta de participación de los trabajadores en las decisiones empresariales, no se ha podido prescindir de dedicar el primer capítulo al análisis de las distintas modalidades participativas.

En este primer capítulo no hemos creído necesario realizar una reflexión política, sociológica, filosófica o cultural del concepto "participación", que, por otra parte, en sí misma no es objeto de estudio ni investigación de la ciencia jurídica, si no se concreta en la empresa, como forma de distribuir los resultados económicos o como intervención de los trabajadores en su gestión.

El objetivo del capítulo está marcado por la necesidad de realizar un estudio teórico sobre las distintas acepciones y fórmulas que podemos hallar dentro de ese término sumamente ambiguo, confuso y equívoco, dada la dificultad que entraña partir de una terminología y de conceptos que no son pacíficos entre la doctrina.

En él no se hace ninguna referencia al Derecho positivo, ya que se tiene por el momento la sola pretensión de ubicar los derechos de veto dentro de las diversas formas de participación de los trabajadores en la empresa y realizar un ejercicio previo de la toma de posición ante los distintos términos, conceptos y vocabulario que vamos a emplear, dado que en materia de estas características, carente de bases sólidas y ampliamente compartidas, se hace prácticamente imprescindible.

En definitiva, para calibrar el alcance y sentido de los derechos de veto como fórmula participativa, y adentrarnos en su contenido, parece obligado reparar en el resto de las modalidades de intervención de los trabajadores, para tener elementos y datos de comparación,

sin olvidar la finalidad central de este capítulo, que va dirigido a determinar, en un plano teórico, sus características diferenciadoras e iniciarnos en el estudio de la estructura que poseen.

Por último, en tan corto estudio no se hace mención alguna a la autogestión, por entender que no se trata de una fórmula o modalidad de participación, sino más bien de un modelo distinto de producción en el que poseyendo los trabajadores el poder efectivo de los medios de producción y de la distribución de los resultados, realizan una gestión directa en las empresas, significando un conjunto de relaciones sociales, en todas las vertientes de la vida comunitaria, que implican un cierto nivel de planificación global de la sociedad, realizada mediante un proceso colectivo de decisión.

Sin pretensión de estudio exhaustivo, en el capítulo segundo se realiza una descripción panorámica del estado y reconocimiento de la participación en el marco del Derecho Social Internacional y Comparado, apuntando las principales diferencias y lugares comunes de los distintos sistemas o formas de intervención de los trabajadores en los procesos de las decisiones empresariales.

Podíamos habernos conformado con el estudio de los modelos alemán e italiano, por sintetizarse en ambos los dos sistemas contrapuestos que han tenido desarrollo, en el campo de las realizaciones prácticas, en el Derecho Comparado. Sin embargo, hemos creído interesante incluir otros modelos que dieran una visión más amplia del fenómeno, para completar el marco en el que ha de moverse cualquier iniciativa de cambio que emprendan las fuerzas sociales en la estructura de las relaciones laborales.

Quedaría incompleto el estudio que pretendemos sobre los derechos de veto, si antes de introducirnos en análisis en nuestro derecho positivo, no dedicáramos determinada atención a la evolución histórica que la participación ha tenido en el ordenamiento jurídico-laboral español, aunque sea de forma somera, apresurada y esquemática, y con un carácter crítico-descriptivo, hasta concretarla en la legislación vigente; a ello le prestamos atención en el capítulo tercero, como antecedente para caracterizar en la actualidad el instituto estudiado.

Estando limitado el campo del estudio a una figura concreta como los derechos de veto, en este recorrido histórico-evolutivo por el derecho español ha sido preciso utilizar un criterio selectivo para no dedicar demasiada atención a materias que, aun relacionadas con el instituto que analizamos, no aportan elementos destacados a los fines de este trabajo. Por esta razón selectiva se ha prescindido de un estudio de los órganos representativos (que son tratados de forma somera como sujetos de la participación); no se ha abordado los elementos formales de la negociación colectiva y los convenios; se ha excluido, casi en su totalidad, el análisis de la participación en niveles superiores al de la empresa, desarrollada en gran medida por las organizaciones sindicales, y no se acomete una breve referencia de la participación en la Función Pública,

Una vez encuadrados los derechos de veto entre las distintas modalidades de participación, descrita la evolución y las experiencias que el fenómeno participativo ha generado en diversas sociedades, y realizado el estudio de forma particular, de la evolución histórica y la legislación vigente en España, partiendo de las premisas anteriores, procede dar curso al estudio de las distintas manifestaciones de derechos de veto que se dan en nuestra legislación laboral, a lo que dedicaremos el capítulo cuarto y último.

Conviene advertir que la tarea de este último capítulo se centra en realizar una catalogación de figuras dispersas que pueden ser clasificables como derechos de veto en la legislación laboral española, en el marco del derecho necesario, y un somero estudio del desarrollo que éstos han tenido en la negociación colectiva.



CAPITULO I

“CONCEPTO Y CARACTERISTICAS DE LAS DISTINTAS MODALIDADES DE PARTICIPACION EN LA EMPRESA”

I.- CONSIDERACIONES GENERALES PRELIMINARES:

1.- La necesaria reforma de la empresa capitalista

“El progreso técnico y económico está suscitando unas ansias de renovación social que reclaman su cauce y su progreso. La presión actúa sobre las instituciones básicas, y como es natural, sobre la empresa”⁽¹⁾.

Desde principio de siglo, e impulsada por la doctrina social de la Iglesia Católica y los sectores políticos más moderados respecto del cambio social, existe una importante tendencia a introducir determinadas reformas estructurales en el marco de la empresa capitalista y, en mayor medida, en aquellas grandes empresas en las que su capital está constituido y organizado en acciones, y que rompieron con el esquema clásico de sociedades anónimas reguladas y equilibradas por el mercado y dirigidas, a través de su junta general, por una masa de socios, con intereses homogéneos.

Las líneas de esta reforma van encaminadas a modificar su estructura jerárquica de poder, a lograr la participación de los trabajadores, tanto en beneficios como en la gestión, y a supeditar la actividad empresarial privada a los intereses más generales del conjunto de la sociedad en la que está enclavada, ya que la actual organización no posibilita el desarrollo individual de los trabajadores, pues no ofrece una respuesta satisfactoria a sus aspiraciones, impidiendo que despliegue todas sus facultades dinámicas y creativas, lo que comporta una actitud hostil e inhibitoria del personal hacia su trabajo y a la empresa donde se realiza, conllevando la marginación y alienación de los mismos.

Esta reforma propuesta de la empresa, que viene justificada en la situación de subordinación y dependencia del trabajador respecto del empresario, que adopta una posición de “monarca absoluto” en lo que considera su propiedad, y que determina, por otro lado, la cesión por parte del trabajador de los resultados de su actividad, ha sido asumida por técnicos, ejecutivos y cuadros superiores de la empresa, o sea, por “los directivos que se dicen neutrales, dado que los postulados de la reforma pretende lograr un “statu-quo” en los factores capital-trabajo, sin declarar aparentemente el predominio de nadie y muy acorde con la deseada objetividad del tecnócrata”⁽²⁾.

-
- (1) Aurelio Menéndez Menéndez, “Algunas preguntas sobre la reforma de la empresa”, conferencia pronunciada en la Universidad de Verano de Vigo y recogida en el Libro “Dialogos sobre la empresa”, Editado por la Universidad de Santiago de Compostela, Vigo-1972, pág. 109.
- (2) A. Ojeda Avilés, “Derecho Sindical”, Ed. Tecnos, 2.ª Edición, Madrid-1984, pág. 203.
-

desarrollándose por esta vía la idea de la empresa como "comunidad de trabajo y capital".

4) La función social de la propiedad.

Aunque en la mayoría de las constituciones de los Estados de economía de mercado se consagre la propiedad privada como derecho fundamental, sin embargo, los textos constitucionales, en ningún caso la configuran como un derecho de carácter ilimitado. Así el contenido de la propiedad vendrá delimitado por la "función social" que tendrá que desempeñar, y está subordinada, en todo momento, al "interés general"; no se trata de un derecho absoluto, al margen del contexto social en el que se realiza, sino que la "función social" constituye el marco en el que puede ejercitarse este derecho. Todo ello supone un salto cualitativo respecto de la concepción que de la propiedad se tenía en el siglo pasado, como derecho absoluto, y que permite un planteamiento distinto en cuanto a las relaciones que puedan darse entre empresarios y trabajadores.

5) La intervención estatal en la vida económica.

Cada día es más acusada la intervención del Estado en la actividad económica en general, con importantes repercusiones en todos los ámbitos de la empresa, ya que, cualquier disposición estatal (una simple tarifa aduana, por ejemplo) puede enriquecer o empobrecer a una actividad o sector económico, al margen de la buena o mala gestión empresarial; el poder y las decisiones importantes, no se realizan ni se toman en la empresa, sino al nivel del poder político, que, en principio, vela por los intereses más generales de la sociedad.

Cualquier tipo de producción que inevitablemente ha de llegar al mercado, tropieza con la intervención estatal; es el Estado quien regula las condiciones crediticias, quien establece estímulos, subvenciones e impuestos y quien determina exenciones y bonificaciones fiscales; sin olvidarnos del papel que juega en el otorgamiento de autorizaciones y licencias, y la función inspectora que desarrolla sobre toda la actividad empresarial.

Desde otro punto de vista, el Estado se constituye en el principal demandante de servicios, obras y suministros hacia las empresas de su entorno, y a su vez, condiciona el mercado de la oferta, mediante la creación de las empresas públicas.

6) Adecuación al marco social.

En definitiva, la reforma de la empresa viene motivada por la necesidad de adecuar las relaciones colectivas de trabajo a un marco que se había quedado obsoleto y sin posibilidades de asumir el empuje que dio a la relación laboral la organización colectiva de los trabajadores, siendo, por ello, una exigencia de las vigentes concepciones sociales en los estados modernos y una tendencia que trata de conciliar el interés general de la empresa con los intereses más particulares de los accionistas.

Todo esto ha significado un debilitamiento de las posiciones absolutistas de los empresarios y un fortalecimiento de los trabajadores en el seno de las empresas, en su objetivo de controlar la actividad productiva.

existen intereses más generales que los propios de los accionistas; estando interesados en su buena marcha no sólo éstos, sino también los trabajadores y la colectividad en la que se mueve.

Lo que está en crisis, en expresión del profesor Menéndez Menéndez⁽⁶⁾, es la concepción de la empresa como organización productiva sometida al dueño del capital, al que como tal titular corresponde íntegramente la administración de esa organización empresarial y los beneficios derivados de su gestión económica.

2) La influencia de la alta tecnología.

Los avances tecnológicos, la electrónica y la automatización han trasladado el dominio del proceso productivo de manos del empresario, hacia los técnicos y los obreros cualificados, y en consecuencia los empresarios pierden el control directo de la producción, que ha emprendido una veloz carrera hacia la socialización de hecho, debido a lo cual no puede ser dirigida "sin el consentimiento de los trabajadores, autoritariamente"⁽⁷⁾.

Son los altos ejecutivos, los técnicos, y los especialistas quienes se encargan, en nombre del empresario, de todos los aspectos de la producción, al carecer estos últimos de los conocimientos necesarios para dirigir el proceso productivo.

De ello se deduce que la contradicción capital-trabajo se ha desplazado, dando lugar a una nueva, conformada por directivos-trabajadores, al menos en las grandes empresas.

3) Valoración del factor trabajo como elemento fundamental en la producción.

Como observa Pérez Paton⁽⁸⁾ en la estructura de la empresa capitalista, el trabajador está despersonalizado: por una parte, el empresario lo considera como una simple pieza del engranaje de la producción, y por otra, el trabajador experimenta la falta casi total de proyección de su individualidad en el producto que elabora.

Sin embargo, sólo la aplicación del trabajo a los medios de producción hace posible que los bienes sean económicamente productivos; sin la actividad del trabajador no hay transformación generadora de riqueza. Así pues, la empresa tiene que ser concebida, o bien como "un conjunto de hombres que trabajan sobre lo adquirido por un capital, o bien, estimarse que la integran dos factores heterogéneos, capital y trabajo; pero en cualquiera de los casos se advierte que el trabajo o el trabajador son elementos integrantes de la empresa"⁽⁹⁾.

En igual sentido se pronuncia el profesor Menéndez Menéndez⁽¹⁰⁾ al señalar que este movimiento trata de introducir un principio de reforma radical y de consecuencias imprevisibles en el seno de la empresa: el reconocimiento de que la condición de trabajador por sí sola, al margen de la condición de propietario o accionistas, es título suficiente para participar en la gestión de la empresa,

(6) Obr. cit. pág. 110

(7) A. Ojeda Avilés, "Derecho Sindical", Tecnos, Madrid-1984, pág. 201.

(8) Roberto Pérez Paton, "Una reivindicación obrera: La congestión. Los consejos de Empresa", en el Tomo II de los "Estudios sobre Derecho Laboral en el homenaje a Rafael Caldera, Editorial Sucre, Caracas-1977, pág. 1.101.

(9) Bayon Chacón, "Diecisiete lecciones sobre participación de los trabajadores en la empresa", Universidad de Madrid-1997, pág. 15.

(10) Obra cit. pág. 118.

desarrollándose por esta vía la idea de la empresa como "comunidad de trabajo y capital".

4) La función social de la propiedad.

Aunque en la mayoría de las constituciones de los Estados de economía de mercado se consagre la propiedad privada como derecho fundamental, sin embargo, los textos constitucionales, en ningún caso la configuran como un derecho de carácter ilimitado. Así el contenido de la propiedad vendrá delimitado por la "función social" que tendrá que desempeñar, y está subordinada, en todo momento, al "interés general"; no se trata de un derecho absoluto, al margen del contexto social en el que se realiza, sino que la "función social" constituye el marco en el que puede ejercitarse este derecho. Todo ello supone un salto cualitativo respecto de la concepción que de la propiedad se tenía en el siglo pasado, como derecho absoluto, y que permite un planteamiento distinto en cuanto a las relaciones que puedan darse entre empresarios y trabajadores.

5) La intervención estatal en la vida económica.

Cada día es más acusada la intervención del Estado en la actividad económica en general, con importantes repercusiones en todos los ámbitos de la empresa, ya que, cualquier disposición estatal (una simple tarifa aduana, por ejemplo) puede enriquecer o empobrecer a una actividad o sector económico, al margen de la buena o mala gestión empresarial; el poder y las decisiones importantes, no se realizan ni se toman en la empresa, sino al nivel del poder político, que, en principio, vela por los intereses más generales de la sociedad.

Cualquier tipo de producción que inevitablemente ha de llegar al mercado, tropieza con la intervención estatal; es el Estado quien regula las condiciones crediticias, quien establece estímulos, subvenciones e impuestos y quien determina exenciones y bonificaciones fiscales; sin olvidarnos del papel que juega en el otorgamiento de autorizaciones y licencias, y la función inspectora que desarrolla sobre toda la actividad empresarial.

Desde otro punto de vista, el Estado se constituye en el principal demandante de servicios, obras y suministros hacia las empresas de su entorno, y a su vez, condiciona el mercado de la oferta, mediante la creación de las empresas públicas.

6) Adecuación al marco social.

En definitiva, la reforma de la empresa viene motivada por la necesidad de adecuar las relaciones colectivas de trabajo a un marco que se había quedado obsoleto y sin posibilidades de asumir el empuje que dio a la relación laboral la organización colectiva de los trabajadores, siendo, por ello, una exigencia de las vigentes concepciones sociales en los estados modernos y una tendencia que trata de conciliar el interés general de la empresa con los intereses más particulares de los accionistas.

Todo esto ha significado un debilitamiento de las posiciones absolutistas de los empresarios y un fortalecimiento de los trabajadores en el seno de las empresas, en su objetivo de controlar la actividad productiva.

b) La participación como elemento catalizador de la reforma

Cuando se habla de "reforma de la empresa" en los campos de la Sociología y del Derecho, no se emplea el término para referirse a la reforma técnica o económica, sino para hacer mención a la "reforma social", y más concretamente de la gran empresa que se constituye en forma de sociedad por acciones.

Desde la perspectiva de los trabajadores, la reforma de la empresa necesariamente lleva implícita una mayor participación en los resultados económicos y en la toma de decisiones.

Así, la reforma de la empresa que se ha intentado en las más diversas formas, encuentra en la participación de los trabajadores, una vía con múltiples vertientes que posibilita los más variados programas de actuación, ya que la participación implica, desde luego, una modificación sustancial de la empresa, tanto desde el punto de vista organizativo como desde la perspectiva de los resultados económicos y su distribución, dejándose sentir no sólo los intereses de los accionistas, sino también los de los trabajadores y el más general de la colectividad en su conjunto.

En expresión de Rivero Lamas⁽¹¹⁾ el actual movimiento de reforma de la empresa acentúa la necesidad de una más sólida y efectiva participación del personal, de modo que trascienda al plano de las relaciones jurídicas que formalizan la aportación capital y trabajo, cristalizando en fórmulas jurídicas, los ideales de la democracia y del pluralismo personalista, llevándolos a la articulación de las relaciones internas de la empresa y a la distribución de los frutos de su actividad, e implicando para ello en los resortes de poder a cuantos hacen posible su funcionamiento.

Con la participación en los beneficios y la posterior intervención de los trabajadores en las decisiones de la empresa, se entra en una etapa de profundas reformas en la estructura empresarial, proceso todavía no concluido que amenaza y condiciona la propia estructura social. La llegada de la acción sindical al interior de las empresas constituye la mayor conquista obtenida por el movimiento obrero en los últimos años y alumbra el camino a seguir en el objetivo de modificar el modelo de producción imperante.

En este sentido se pronunciaba ya el profesor Cremades Sanz-Pastor⁽¹²⁾ al estimar que una buena parte de la llamada reforma de la empresa ha de caminar, más que por la mera modificación del "status" del empresario social, por la potenciación al máximo de la acción sindical.

La reforma de la empresa a través de la participación, es un fenómeno que se ha ido consolidando, una vez que han desaparecido los recelos, miedos y posturas ambiguas en torno a ella, contribuyendo a ésto, en buena medida, "el éxito de las experiencias en marcha que no han supuesto el colapso económico para los países que la aplican, ni la pérdida de eficacia para las empresas afectadas por la reforma. A consecuencia de ello, ha ganado terreno la convicción de que no es completo un programa de progreso social que excluya el logro de una mayor participación democrática en la estructura de gobierno de la empresa⁽¹³⁾.

c) Objetivos de la reforma de la empresa

Si las primeras leyes sobre el trabajo constituyeron el primer paso para limitar el

(11) "Estructura de la empresa y participación obrera", Editorial Ariel, Barcelona-1969, página 10.

(12) "Diálogos sobre la empresa". Universidad de Santiago de Compostela. Vigo-1972, pág. 19

(13) Juan Rivero Lamas, "Estructura de la empresa y participación obrera", Ediciones Ariel. Barcelona-1969, pág. 9.

despotismo empresarial, la normativa que regula la participación de los trabajadores en la empresa supone poner término a la "monarquía absoluta" que continuaron siendo las empresas y hacer que el gobierno de la economía obedezca a la voluntad de todos los interesados y no exclusivamente de los empresarios, lo que supone la idea matriz de la "democracia industrial", como objetivo a lograr a largo plazo y que consiste en ampliar al máximo la intervención de los trabajadores en las decisiones económicas⁽¹⁴⁾.

Resulta evidente que ello sólo podrá conseguirse si se le atribuye al trabajo la cualidad de título suficiente, para intervenir en la gestión empresarial y en los beneficios que de la misma se deriven lo que implica una nueva concepción de la propiedad privada de los medios de producción, contraria a la concepción liberal que sólo reconoce como título para participar en la gestión de la empresa la titularidad del capital.

Se trata de reconocer el derecho a participar en las decisiones, gestión y beneficios empresariales en virtud de la condición de trabajador y no en razón de la posesión de acciones.

En palabras de Otto Brenner "los trabajadores luchan por conseguir mayor influencia sobre todos los aspectos que influyen tanto en su trabajo como en la propia economía", señalando que todos los trabajadores quieren "salir de esa situación en la que cada puesto de trabajo pertenece a un empresario público o privado y cada trabajador es considerado por el patrono como instrumento de producción que puede ser adquirido"⁽¹⁵⁾.

La reforma de la empresa no tiene por qué llevar aparejada una alteración radical de la base capitalista de la misma, como han señalado De la Villa-Palomeque, queda "eliminada toda reforma que cuestione la titularidad privada de los medios de producción, puesto que no está en discusión el límite de la propiedad, sino el límite del poder directivo"⁽¹⁶⁾.

A la vista de lo hasta aquí expuesto, se puede afirmar que la participación tal y como se le concibe en el sistema capitalista de producción, si bien atenta contra la estructura de la empresa, no modifica el régimen de propiedad existente, significando solamente la introducción de mecanismos de integración y control de los trabajadores, que implican la transformación o modificación de las facultades dominicales, cuyo alcance, dependiendo de la forma que adopte, describiremos más adelante.

2.- Las diversas acepciones y significados de la participación

a) Concepto amplio y equívoco

Si en algo coincide la doctrina, respecto de la "participación de los trabajadores", es en afirmar que se trata de un concepto ambiguo y confuso, que admite las más diversas acepciones y que se complica al no existir "correspondencia exacta entre los términos utilizados en los distintos idiomas".

Se trata de una expresión que no tiene el mismo significado para cuantos la utilizan, de aquí que los debates sobre esta materia suelen resultar estériles al emplearse en las más diversas acepciones y con las características propias de alguna forma determinada de participación; no existe pues sobre ésta cuestión un lenguaje común preciso y concreto, que posibilite un avance doctrinal de la misma, abarcando las más dispersas manifestaciones que van desde las distintas formas de participar en los beneficios empresariales hasta toda la gama de fórmulas de intervención en las decisiones y en la gestión empresarial.

(14) A. Ojeda Avilés, "Derecho Sindical", Tecnos. Madrid-1984, pág. 206.

(15) "La Democracia Industrial", Ed. Asociación para el Progreso de la Dirección. Madrid-1997, pág. 105.

(16) "Introducción a la Economía del Trabajo", Ed. Debate, Vol. II. Madrid-1982, pág. 478.

Así, Rodríguez-Sañudo señala que "la expresión no es unívoca, sino que presenta contenidos y significaciones diversas, tanto en el tiempo como en los distintos sistemas jurídicos contemporáneos"⁽¹⁷⁾. Por ello, no es posible el estudio en los sistemas de participación fuera del contexto de las condiciones históricas, sociales, culturales y económicas de cada país concreto.

En idéntico sentido se pronunciaron Camps-Ramírez-Salas⁽¹⁸⁾ estimando que la participación, en sí misma, es una idea ambigua, al tratarse de esas palabras que tienen exactamente el significado que se les quiera dar y, por ello, debe ser examinada sobre la base de ejemplos concretos.

Al carecer, la participación de precisión terminológica por su gran variedad de expresiones y significados, para realizar un estudio sobre la misma, se hace necesario previamente superar las grandes barreras del lenguaje, aclarando y precisando conceptos, averiguando lo que significa cada uno de los términos, buscando semejanzas e igualdades en expresiones que en apariencia son distintas y delimitando los conceptos que vayamos a emplear, objetivo, que como ya hemos dicho, nos proponemos cubrir en este primer capítulo.

b) Naturaleza y justificación de este instituto:

La participación en los beneficios y en las decisiones empresariales, es un derecho que necesariamente tiene que ser ejercido por los representantes de los trabajadores, sin que se pueda realizar individualmente, por cada uno de ellos. Asimismo, esta institución está íntimamente relacionada con las organizaciones sindicales, sin cuyo concierto, sería muy difícil intentar su desarrollo.

Así pues, nos encontramos ante una institución de naturaleza colectiva que necesita de los representantes de los trabajadores, unitarios o sindicales, para realizarse.

Por tanto, la participación que por lo general suele arrancar de las constituciones nacionales se inserta en el Derecho Laboral y más concretamente en el Derecho Colectivo del Trabajo.

La participación viene entre otras causas justificada por la contradicción existente entre la democracia que disfrutaban los trabajadores en su vida social cotidiana, fuera de su centro de trabajo, y la "dictadura absoluta" imperante allí donde contribuye diariamente con su esfuerzo al avance de la sociedad en la que está inmerso.

Sin la participación a los trabajadores se les margina de las decisiones que de forma directa afectan a su bienestar individual y al bienestar de la sociedad en la que viven; los modelos de sociedad vienen determinados en gran medida, por los modelos de relaciones industriales existentes en las empresas y por el control que los trabajadores ejerzan en las decisiones que se dan en el seno de las mismas.

Por ello, las organizaciones sindicales y el movimiento obrero en su conjunto se encaminan hacia la búsqueda de la llamada "democracia industrial" y económica, utilizando las múltiples formas que puede ofrecer la participación de los trabajadores en la gestión empresarial.

En definitiva, la participación en los beneficios y la gestión de la empresa se asienta en razones de equidad cada vez menos discutidas⁽¹⁹⁾.

Sin embargo, existe la convicción entre la doctrina de que la participación de los trabajadores es una cuestión eminentemente política, en el sentido de constituirse en

(17) "La participación de los trabajadores en la empresa", Revista Política Social, Enero-Marzo 1979, pag. 415.

(18) "Fundamentos de Derecho Sindical", Ediciones de la Torre. Madrid-1977, pág. 123.

(19) Aurelio Menéndez Menéndez, obr. cit. pág. 123.

un factor de primer orden en cualquier acción de cambio social o programa tendente a modificar las estructuras de la sociedad sobre todo en aquellos sistemas sociales que aspiran a redefinir las relaciones de poder existente en su seno.

c) Modalidades de implantación:

La participación puede ser implantada en el seno de la empresa bien a través de la negociación colectiva o bien por medio de medidas legales dictadas desde los poderes públicos. Sin embargo, estos dos instrumentos no son incompatibles siendo la última tendencia respecto de las vías para instituir o implantar prácticas de participación, la *utilización indistinta y conjunta de ambos métodos, dependiendo en gran medida de la modalidad o fórmula participativa que se intente desarrollar, habiéndose convertido la vía legislativa en la única solución en aquellas modalidades que supongan un grado intenso de participación, con la correspondiente pérdida de poder para el empresariado y utilizándose el libre arbitrio de las partes interesadas cuando el compromiso que adquiere el empresariado no constituya una disminución de sus poderes de decisión y libre gestión.*

Para el establecimiento por conducto convencional se requiere la existencia de una tradición negociadora ampliamente desarrollada que permita llegar a pactos que supongan la limitación de poder empresarial que toda fórmula participativa comporta, y ello, sólo es logable en países altamente desarrollados. La introducción por vía legal viene siendo habitual en aquellos países donde la legislación estatal ha desempeñado un papel fundamental en las relaciones laborales, dada la resistencia patronal a la implantación de las mismas. De aquí que, como se ha señalado, su desarrollo depende en gran medida de la modalidad, grado e intensidad de la participación que se trate de introducir, pues fácilmente podrá lograrse un acuerdo para implantar fórmulas de información, consultas o sugerencias, pero difícilmente se introducirán modalidades que impliquen cesión de parcelas de poder o de beneficios si no se recurre a vías legislativas.

d) Los distintos significados de la participación:

Como ha quedado expuesto, la participación es una institución que tiene gran complejidad. El primer problema que se nos plantea, como hemos visto, es el de su propia definición debido a las diversas figuras que se recogen bajo esta denominación, sin que sea posible una definición correcta y completa, si antes no se distingue entre las distintas acepciones, figuras o formas que puede adoptar este instituto.

Siguiendo a Rodríguez-Sañudo⁽²⁰⁾ y a De la Villa-Palomeque⁽²¹⁾ la participación enmarcada dentro de la llamada reforma de la empresa y entendida desde el punto de vista de la existencia de estructuras participativas en el interior de la organización de la misma, como institución compleja que es, admite múltiples clasificaciones, según sus diversos aspectos y diferentes modalidades, y cabe señalar como enfoques más importantes los siguientes:

- En primer lugar, puede ser concebida como participación en la propiedad, por medio de la cual los trabajadores llegan a convertirse en propietarios de determinada porción de la empresa.
- En segundo lugar, se puede tomar en su acepción de participación en los

(20) Obr. cit. pág. 418.

(21) Obr. cit. pág. 478.

beneficios, que comporta el derecho de los trabajadores a percibir parte del resultado positivo de la actividad empresarial.

- En último término, y como significación más extendida, actual e importante, también se le concibe como participación en las decisiones y gestión empresarial, lo que conlleva un determinado nivel de intervención de los trabajadores en la dirección y administración de las empresas.

Las dos primeras significaciones será analizadas en el apartado siguiente, para dedicar el apartado tercero al estudio de la participación en las decisiones y gestión de la actividad empresarial, al que trataremos con mayor atención por la gran variedad de fórmulas participativas que acoge y por derivar mayor importancia a los fines de esta investigación.

II.- LAS FORMULAS DE PARTICIPACION EN LOS RESULTADOS ECONOMICOS Y EN LA PROPIEDAD

1.- La participación en los beneficios:

a) Origen y fundamento:

El origen de la participación en los beneficios hay que buscarlo en las gratificaciones voluntarias que determinadas empresas o empresarios distribuían entre sus trabajadores como compensación ante un ejercicio económico con altas ganancias; para otros, en cambio, ese origen ha podido estar en las primas de producción que se aplicaban para incentivar a los trabajadores y conseguir de este modo un mayor nivel productivo. Los resultados de estas primeras experiencias fueron más bien pobres y sin que levantaran grandes entusiasmos.

Como antecedentes remotos se suelen citar por los estudiosos del tema⁽²²⁾ las siguientes experiencias:

- La llevada a cabo por Alberto Gallatin que fue secretario del Tesoro de los presidentes norteamericanos Jefferson y Madison, en los primeros años del siglo XIX, en su establecimiento de cristalería de la ciudad de New Genova en Pensilvania, experiencia desarrollada durante muy poco tiempo y con escaso éxito.
- Los intentos realizados en 1820 y 1838 por las compañías de seguros en Francia e Inglaterra, respectivamente.
- La realizada en París en 1827 por el pintor de casas "Jean Leclair" que aplicó este sistema de participación en su empresa, venciendo la resistencia social y la de los propios trabajadores.
- Igualmente se cita como precursor de esta innovación al escocés Richard Orwen, que a principios del siglo XIX lo puso en práctica en sus propiedades e industrias de Escocia.
- Como experiencia curiosa se suele mencionar la del francés Godin, que comenzó en esta misma época concediendo beneficio y terminó por ceder en 1880 sus fábricas a los trabajadores.
- A otro nivel en 1879 se crea en País la "Société pour L'Étude de participation aux

(22) Luis Alcalá-Zamora y Guillermo Cabanellas, "Tratado de Política Laboral y Social", Editorial Heliasta, S.R.L., Buenos Aires-1976. Alfredo J. Ruprecht, "Apuntes sobre la participación en las utilidades", en el Volúmen I, de los "Estudios en Memoria del Profesor don Eugenio Pérez Botija", Instituto de Estudios Políticos, Madrid-1970.

bénéfices” a impulso de Charles Robert y en 1889 se desarrolla en París el “Congreso Internacional de la participación en los beneficios”. Asimismo, en 1892 se funda en Estados Unidos la “Association for the Promotion of Profit-Sharing” a iniciativa de Nicholas Paine Gilman.

La participación en los beneficios fue fundamentada en la necesidad de buscar vías que dieran solución a los grandes problemas sociales existentes en las empresas en la segunda mitad del siglo pasado, en definitiva, se trataba de dar salida a la “cuestión social”; tiene, pues, su fundamentación esta institución en una necesidad social.

Sin embargo, existe otro nivel de argumentación que la justifica como cuestión de racionalidad y equidad entre el capital y el trabajo; es injusto, señala de la Cueva⁽²³⁾, darle a los trabajadores como única retribución un salario, y reservar para el capital todas las ganancias.

Asimismo, el profesor mejicano de la Cueva, considera que la participación obrera en las utilidades “es la aplicación y una comprensión mejor de la idea de justicia social... El Trabajo y el Capital son elementos sin los cuales la producción es imposible y, en consecuencia, deban tener idénticos derechos y oportunidades de tal manera, que los resultados que se obtengan de su actividad combinada deben corresponder por igual”.⁽²⁴⁾

En esta misma línea, el profesor Rafael Caldera entiende que “los beneficios son la obra conjunta que supone la concurrencia del capital, de la dirección del empresario y del trabajo, y a todos ellos debe corresponder”.⁽²⁵⁾

Alfredo J. Ruprecht partiendo de la corriente más moderna que funda el reparto de beneficios en base a la concurrencia del capital y trabajo en la producción y consiguiente coincidencia en los resultados, señala que “la justificación del Instituto está en que siendo el trabajo uno de los dos elementos que integran la producción, tiene el mismo derecho que el capital en los beneficios del resultado de la acción conjunta de ambos”.⁽²⁶⁾

Así pues, tiene como fundamento esta institución la necesidad de identificar a los trabajadores con los resultados positivos de la empresa en los que han sido agentes activos importantes en su obtención, puesto que si capital y trabajo contribuyen en igual medida a la obtención de la plusvalía, sobre la que basa la empresa su prosperidad económica, en esa misma medida debe ser distribuida esa plusvalía acorde con la aportación de cada una de las partes.

b) Concepto y características:

Alonso García define la participación en los beneficios “como el derecho del trabajador, legal o convencionalmente establecido, a recibir una parte de los beneficios obtenidos por la Empresa en que presta sus servicios, sin participar en su caso en las pérdidas”, estimando este autor que “es una prestación complementaria no compensatoria, que el empresario otorga al trabajador como consecuencia del contrato de trabajo que vincula a ambos, y en virtud de un imperativo legal o por acuerdo voluntario”.⁽²⁷⁾

(23) “Derecho Mexicano del Trabajo”, Editorial Porrúa, S.A., Tomo I, pág. 689.

(24) Obr. cit. pág. 689.

(25) “Participación obligatoria de los trabajadores en los beneficios de las empresas, según el ordenamiento legal Venezolano”, en los Estudios en Memoria del Profesor Don Eugenio Pérez Botija, Vol. I. Instituto de Estudios Políticos, Madrid-1970, pág. 266.

(26) Apuntes sobre participación en las utilidades, en AA.VV., Estudios en Memoria del Profesor Eugenio Pérez Botija, I.E.P., Madrid-1970, pág. 496.

(27) “Curso de Derecho del Trabajo”, Ed. Ariel, 5.ª Edición. Madrid, pág. 546.

entendiéndola como prestación complementaria del salario, en cuanto que viene a sumarse a éste, y no compensatoria, en cuanto que no se deriva de gastos previos del trabajador, que deban ser compensados por el empresario, ni tiene razón de ser en el trabajo prestado, sino en la existencia de beneficios.

Pérez Botija por su parte, entiende que "es una forma especial de remuneración con un fundamento político social, que tiende a resolver la lucha entre el capital y el trabajo, asociando al trabajador a la empresa. Busca su adhesión, su entusiasta cooperación y más estricta fidelidad, sirviendo de incentivo al tránsito del contrato de trabajo al contrato de sociedad".⁽²⁸⁾

Alfredo J. Ruprecht la conceptúa como "la prestación, voluntaria u obligatoria que corresponde al trabajador en su calidad de tal de las utilidades finales de la empresa y en virtud de su participación en el proceso productivo".⁽²⁹⁾

En 1987 el Congreso Internacional Cooperativo define que "por participación en los beneficios se entiende una suma pagada al trabajador, además de su salario, y deducida de las ganancias, y cuyo importe depende del total provecho obtenido; debiéndose entender por beneficios, a su vez, la utilidad líquida obtenida por la empresa que adopta el sistema".⁽³⁰⁾

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo en su XXXI Asamblea General en el informe sexto, entiende que "la participación en las utilidades constituye un método de remuneración en virtud del cual un empleador asigna a su empleado una parte de los utilidades netas de la empresa, además de sus salarios normales".

Sin ninguna pretensión innovadora podemos definir la participación en los beneficios como aquella porción de remuneración que se les abona a los trabajadores, por mandato legal o convencional, de una parte del rendimiento positivo obtenido por la empresa, en un período de tiempo determinado, coincidente con su ejercicio económico.

De las conceptualizaciones o definiciones anteriores podemos extraer, a modo de conclusión, las siguientes características:

- INVARIABILIDAD DEL CONTRATO.

La participación en los beneficios no modifica en nada la relación laboral existente, pues la nota de la ajeneidad, tanto de los frutos producidos como del riesgo empresarial continua presente sin ningún tipo de variación; asimismo la subordinación o dependencia se da en todo momento. Cada una de las partes defienden sus propios intereses que en la mayoría de las ocasiones son contradictorias, sin que las relaciones se "dulcifiquen" por ese reparto final de los beneficios de la actividad empresarial.

Los trabajadores no se encuentran ligados a los resultados económicos de la empresa, participan en las ganancias pero no de las pérdidas, y perciben siempre su salario por la actividad desplegada.

La participación no añade ninguna característica nueva o distinta a la relación de trabajo, subsiste íntegramente el contrato de trabajo sin que sufra modificación alguna en lo referente a su naturaleza siendo de aplicación toda la normativa laboral si bien se ve modificada la forma de remuneración.

Así pues, el contrato de trabajo sigue manteniendo sus propias características

(28) "Derecho del Trabajo", Madrid-1960, 6.ª Edición, pág. 225.

(29) Obr. cit. pág. 492.

(30) Alfredo J. Ruprecht, en el artículo mencionado, pág. 492.

sin que se cambie o modifique la relación laboral, siguiendo de igual forma que si no existiese el reparto de ganancias.

- **ELEMENTOS INTEGRANTES DEL SALARIO:**

La participación en los beneficios constituye un sistema especial de remuneración por los servicios prestados, formando parte integrante del salario a todos los efectos, debiendo considerarse, un verdadero complemento salarial "que tiende a elevar el nivel de vida de los trabajadores".⁽³¹⁾

Así pues, este sistema se configura como una fórmula de pago con características similares al salario diferido integrando el salario global de un contrato de trabajo determinado, expresado de modo distinto, podemos decir que la participación en los beneficios constituye una prestación complementaria o un complemento salarial, -siguiendo la terminología española-, que se añade al salario, teniendo dichas cantidades naturaleza salarial a todos los efectos.

- **CONTROL CONTABLE DE LOS RESULTADOS:**

La participación en las utilidades lleva implícita otras formas de participación, como único modo de comprobar la correcta aplicación de ese sistema participativo: la información, la consulta, el control de la contabilidad, etc. constituyen parte integrante del sistema.

Todo esto hace que esta forma participativa encuentre gran resistencia en el empresariado que se muestra receloso de ofrecer a los trabajadores los datos de los beneficios reales obtenidos por la empresa en un período de tiempo determinado, que puede ser utilizado por estos de cara a la negociación colectiva, al conocer hasta donde puede llegar la empresa, en cuanto a la aceptación de sus reivindicaciones.

- **NECESIDADES DE RESULTADOS ECONÓMICOS POSITIVOS:**

Habrà participación en los beneficios siempre que se desprendan resultados económicos positivos de la actividad empresarial, no es posible hablar de participación en ganancias si éstas no existen. Sin embargo, en ningún caso, participarán los trabajadores en las pérdidas que genere la gestión empresarial, que siempre percibirían su salario legal, normativa o convencionalmente establecido.

Por ello, no puede existir participación en los beneficios que sustituya totalmente los conceptos salariales de los trabajadores y que excluya la percepción de salario en el caso de no obtención de ganancias.

El Derecho positivo español en sus textos legales⁽³²⁾ articula de tal forma la relación laboral que si bien permite que el salario sea percibido en su totalidad de esos repartos de beneficios obtenidos por la empresa, siempre el trabajador tendrá un salario mínimo garantizado, bien por normativa legal bien por convenio colectivo, independiente de la obtención de beneficios empresariales.

- **FINALIDAD INTEGRADORA:**

La participación de los trabajadores en los beneficios empresariales tiene como finalidad interesar a los mismos en la buena marcha de la empresa, y al igual que el

(31) Alfredo J. Ruprecht, en la obra mencionada.

(32) Artículos 44 y 45 de la Ley de Contrato de Trabajo, vigentes de conformidad con la disposición final cuarta del Estatuto de los Trabajadores.

accionariado obrero, pretende la "integración del trabajador en su empresa y, por ende, en el sistema capitalista".⁽³³⁾

Asimismo, se persigue incentivarlos para que desarrollen al máximo sus capacidades productivas en la búsqueda de un mayor rendimiento económico a la vez que se les hace partícipes de una de las facultades dominicales más importantes, como es la adquisición de los beneficios que de la actividad empresarial se derivan.

Como señala Montoya Melgar "la participación en los beneficios se configura como una posible partida retributiva con la que se pretende, conectando el salario con el beneficio patronal, el interesamiento del trabajador en el rendimiento de la empresa. De este modo, la participación en beneficios puede considerarse como una técnica de incentivo retributivo".⁽³⁴⁾

c) Naturaleza jurídica:

La doctrina difiere en cuanto a la naturaleza de la participación de los beneficios, habiéndose formulado diversas y dispares teorías pero que realmente las podemos agrupar, a grandes rasgos, en dos posiciones centrales con distintas variantes:

- Por un lado, están todos aquellos que le dan la consideración de un contrato de Sociedad.
- Por otro, están los que la entienden como una modalidad de salario variable, o sea, como un complemento integrante del salario.

Difícilmente esta forma de participación puede ser presentada como un contrato de sociedad, al no existir la llamada "affectio societatis", ya que los trabajadores no se corresponsabilizan en las pérdidas, carecen por completo de poderes de administración y la nota de la dependencia es plenamente vigente y permanente en la relación.

Otra consideración merecen las teorías que la conceptúan como forma variable de salario, constituyendo parte integrante del mismo sin menoscabo de la existencia de un salario mínimo garantizado, por norma legal o convencional, todo ello dentro del contrato de trabajo.

Así, con bastante claridad Pérez Paton⁽³⁵⁾ expresa que "las relaciones de trabajo en la empresa, en su acepción corriente y general no constituyen en ningún caso un contrato de sociedad, por el cual el asalariado participe de las ventajas y los riesgos de la empresa en pie de igualdad con el patrono", y añade que la participación en las utilidades no es un contrato de sociedad, ya que este presupone una triple participación: en las ganancias, en las pérdidas y en la dirección de la sociedad, y esta institución sólo participa en las ganancias y no en el resto.

Por su parte, García Oviedo sostiene que la participación en los beneficios es un suplemento del salario que sólo será percibido por el trabajador cuando haya realmente un fondo que lo suministre, esto es, cuando la industria haya producido beneficio, sin que el obrero responda en ningún caso de las pérdidas de la empresa.⁽³⁶⁾

Por otro lado, la participación en los beneficios no puede ser entendida, en ningún caso como un derecho de propiedad sobre el producto de la actividad desarrollada por los trabajadores, ya que, el contrato de trabajo, caracterizado por la nota de la ajeneidad, imposibilita que la titularidad de los frutos o utilidades dimanados del mismo, sean

(33) De la Villa-Palomeque. "Introducción a la Economía del Trabajo", pág. 507

(34) "Derecho del Trabajo", Editorial Tecnos, 8.ª Edición, Madrid-1987, pág. 366.

(35) "Una reivindicación obrera: la cogestión. Los consejos de empresa". Estudios sobre Derecho Laboral, en el homenaje al Profesor Rafael Caldera, Caracas-1977. Editorial Sucre, Tomo II, pág. 1.098

(36) "Tratado Elemental de Derecho Social", Madrid-1948, pág. 223.

atribuidos a los trabajadores, de otra forma el vínculo laboral desaparecería y entraríamos en el campo de otras figuras jurídicas. Por ello, debemos entender que los resultados sólo constituyen el módulo mediante el cual se determina la cantidad que han de percibir los trabajadores en concepto de participación en los beneficios, sin que en ningún momento lleguen a adquirir la propiedad de los resultados.

Defendiendo un criterio contrario al expresado, Ernesto Krotoschin⁽⁵²⁾ señala que “la participación en las ganancias no debería considerarse remuneración... puesto que es una participación en el beneficio total que el trabajo, junto con otros factores, arroja para la empresa.

En una posición eminentemente pragmática, Luis E. de la Villa⁽³⁸⁾ señala que “el estudio de la naturaleza jurídica de la participación en beneficios ha de hacerse, si se quiere llegar a un resultado válido y concreto, sobre un determinado ordenamiento positivo..., ya que en cada Derecho se configura la participación en los beneficios de una forma considerablemente diversa”. Posición que compartimos, a la vista de las distintas formas que utilizan la normativa legal y la negociación colectiva de los diferentes países para estructurar esta fórmula participativa.

d) Ventajas e inconvenientes de la participación en los beneficios

Como ventajas u opiniones favorables que la doctrina ha sostenido sobre esta forma de participación podemos señalar las siguientes:

- Superación de la contradicción de clases.

De forma exagerada se ha defendido que este sistema constituirá la superación de la contradicción trabajo-capital, llegando a desaparecer la condición de asalariado al convertirse los trabajadores en propietarios de los medios de producción que utilizan.

- Aumento de la producción.

La paz social que origina este sistema al hacer participe a los trabajadores en las utilidades de su empresa, conlleva necesariamente a un aumento de la producción por diferentes canales; así, una actitud más positiva hacia el trabajo, escasas pérdidas de tiempo por huelga o desidia, máximo cuidado de maquinarias, herramientas y materiales, etc.; el trabajador siempre estará interesado en la prosperidad de su empresa, y mejorará los métodos de trabajo.

- Mayor solidaridad social.

Al sentirse los trabajadores unidos por una obra común muestran una mayor cohesión social y solidaridad hacia el resto de los ciudadanos propiciando, a su vez, relaciones político-sociales suavizadas, alejadas de las tensiones laborales.

- Posibilita el ahorro.

Se facilita y estimula a los trabajadores al ahorro, pues al cubrir sus necesidades personales y familiares, con su salario ordinario podrá dedicar al ahorro las cantidades que perciban como consecuencia de la participación en los beneficios.

Como inconvenientes o posiciones contrarias se han consignado las siguientes:

- Sistema injusto.

La injusticia del mismo se ha remarcado desde dos ángulos distintos, por un lado “resulta injusto que los trabajadores no tengan parte alguna en riesgos y pérdidas y si en las ganancias tan solo”, y por otro lado, se pone de relieve también

(37) “Manual de Derecho del Trabajo”, 3.ª Edición ampliada y actualizada, Edic. Depalma, Buenos Aires-1987, pág. 83.

(38) “Diecisiete lecciones sobre participación de los trabajadores en la empresa”, Universidad de Madrid, Facultad de Derecho, 1967, pág. 241

la injusticia que se produce como consecuencia de la existencia de empresas con grandes ganancias, frente a otras que apenas si cubren sus gastos", y, sin embargo, se añade, "los trabajadores de unas y otras despliegan esfuerzos similares, pero obtendrían retribuciones muy distintas"⁽³⁹⁾

- **Intervención de factores distintos.**

Esta forma de participación no depende exclusivamente del mayor o menor rendimiento del trabajador, sino que intervienen factores ajenos al trabajo, como son la situación del producto en el mercado, la competencia existente, la situación económica general, etc.

- **Perjudica a la inversión empresarial.**

El reparto de beneficios entre los trabajadores disminuye las disponibilidades empresariales para invertir en ampliación de sus industrias o crear otras nuevas o complementarias, lo que perjudica el desarrollo económico de la sociedad en su conjunto y crea procesos inflacionistas.

- **Crea tensiones en el seno de la empresa.**

Su implantación por vía normativa no convencional genera graves tensiones, tanto en el sector empresarial como en el sindical y por motivos radicalmente distintos. La patronal lo entiende como una expropiación y los sindicatos como una maniobra para disminuir su influencia en los trabajadores al perder esta gran parte de su espíritu de lucha.

e) Diversidad de clasificaciones:

De la participación en los beneficios se han formulado distintas clasificaciones atendiendo a los más diversos aspectos, por ello, consignaremos sólo aquellas que revisten mayor interés y que son pacíficas en la doctrina.

En primer lugar, y siguiendo al profesor Alonso García⁽⁴⁰⁾ la podemos clasificar en discrecional, contractual y legal; así, pues, esta forma participativa puede ser implantada de forma voluntaria o unilateral por parte de la patronal, tratando, como ya se ha dicho, de integrar al trabajador en el proceso productivo y mejorar su rendimiento y procurar su disposición positiva hacia la empresa, asemejándose en este caso, a la gratificación voluntaria. Si bien en otra época este origen voluntario pudo tener determinada virtualidad, los tiempos más recientes testimonian un origen convencional o legal logrado como consecuencia de la presión ejercida por los trabajadores y, en otros casos, como fórmula de solución de problemas socio-laborales graves.

Para Luis E. de la Villa⁽⁴¹⁾ en el Derecho español es necesario distinguir entre participación en los beneficios pactada por las partes y participación en los beneficios impuesta por Ley al empresario frente al trabajador, señalando que "ambas formas no coinciden necesariamente, y ni siquiera suelen superponerse en la práctica".

Por su parte, Serrano Carvajal⁽⁴²⁾ distingue la participación en los beneficios entendida como sistema retributivo, ya sea principal o complementario, y la participación como medio de interesamiento colectivo de personal en la marcha económica de la empresa.

(39) "Tratado de Política Laboral y Social", Tomo III, de Luis Alcalá Zamora y Castillo, y Guillermo Cabanellas de Torres, Editorial Heliasta, S.R.L. Buenos Aires-1976, pág. 50

(40) "Curso de Derecho del Trabajo", Edi. Ariel, 5.ª Edición, pág. 546.

(41) "Diecisiete lecciones sobre participación de los trabajadores en la empresa", Universidad de Madrid-1967, pág. 242.

(42) "Diecisiete lecciones sobre participación de los trabajadores en la empresa", Universidad de Madrid-1967, pág. 253.

Por último, gran parte de la doctrina⁽⁴³⁾ la clasifica en atención a la forma de hacer efectivo el reparto de las ganancias atribuidas y así distingue entre "participación inmediata, directa o integral", "participación diferida" y "participación en el capital". La primera de ellas consiste en la distribución de los beneficios que corresponde a los trabajadores de conformidad con lo que se haya establecido convencional o legalmente previo un plan que no puede sobrepasar el ejercicio siguiente.

En la participación diferida las cantidades que corresponde percibir a los trabajadores se depositan y sólo pueden disponer de ese capital al extinguirse su contrato de trabajo, a determinada edad, transcurrido determinado tiempo y otras circunstancias previamente establecidas.

Finalmente, la participación en el capital consiste en atribuir a los trabajadores determinadas acciones, títulos o partes de la empresa por el valor de los beneficios que haya que repartir estando sujetos estos títulos a una regulación especial.

Esta última forma de hacer efectivo el reparto ha sido la que más desarrollo ha tenido, tanto en el plano teórico como práctico, dando lugar, por sí sola, a un nuevo modelo de participación que se conoce como el "accionariado obrero o laboral", y que trataremos en el siguiente apartado.

2.- El accionariado obrero

a) Origen y fundamento

No se tiene certeza sobre la fecha y lugar en el que comenzó a desarrollarse esta fórmula participativa. Sin embargo, no cabe la menor duda de que se origina como consecuencia de una transformación de la primitiva forma general de participación en los beneficios, en un intento de evitar las suspicacias de los empresarios y la descapitalización de las empresas.

Su origen se sitúa en alguna empresa francesa de finales del siglo XIX, y su desarrollo doctrinal se produce en la década de 1910 a 1920⁽⁴⁴⁾, período de tiempo en el que realizaron y publicaron las elaboraciones doctrinales más importantes sobre esta temática.

La regulación positiva de esta forma de participación se inaugura con el fracaso, por su escasa aplicación práctica, de la Ley francesa de 26 de abril de 1917. De dicho texto legislativo se pueden los siguientes aspectos⁽⁴⁵⁾:

- Se establece como un sistema facultativo a crear libremente por las sociedades anónimas.
- Las acciones tenían las características de nominales e intransferibles.
- Las acciones constituían una propiedad colectiva del personal asalariado, a través de una denominada cooperativa.
- La extinción del contrato de trabajo llevaba aparejada la pérdida de los derechos en la señalada cooperativa.

En 1919, la Ley austríaca de 29 de Julio, sobre economía mixta, establece la posibilidad del "accionariado laboral" y el artículo 276 del Código Civil de Leichtenstein reformado en 1926, admite esta fórmula de participación de los trabajadores.

El desarrollo de este sistema de participación de los trabajadores en el capital de las empresas, desde sus propios orígenes, se ha visto dificultado por los problemas que

(43) Manuel Alonso García, Ernest Krotoschin, entre otros.

(44) Luis Alcalá Zamora y Guillermo Cabanellas, obr. cit.

(45) Luis Alcalá Zamora y Guillermo Cabanellas, obr. cit.

ocasionaba en las relaciones capital-trabajo, dando lugar a enfrentamientos que la desviaba de la finalidad integradora con la que fue creada.

La participación en el accionariado tiene su fundamento en el capital derivado de la inversión primitiva; se pretende con este sistema hacer participe a los trabajadores en las ampliaciones de los capitales reinvertidos, es decir, derivado de una inversión inicial. En palabras de G.H. Camertynck y G. Lyon-Caen⁽⁴⁶⁾, significa "participación en los frutos de la expansión", o sea, participar de los frutos de las inversiones derivadas de un capital inicial.

Así pues, el enriquecimiento de la empresa lleva aparejado el enriquecimiento de los trabajadores que se beneficiarán de los resultados obtenidos.

b) Distintas definiciones:

Alonso García concibe el accionariado obrero como "una simple variedad del general sistema de participación en beneficios de la empresa, no para su entrega inmediata a los trabajadores de la misma, sino para su conversión en acciones de las que los titulares son los trabajadores, y caracterizadas por no incidir sobre ellas el dividendo pasivo"⁽⁴⁷⁾.

Según Luis Alcalá Zamora y Guillermo Cabanellas, "el accionariado obrero es un sistema que encuadra a los trabajadores en la estructura económica de la empresa a que pertenecen, tanto en sus beneficios como indirectamente en sus pérdidas por medio de acciones que se emiten a fin de que participen en el éxito o fracaso financiero de la sociedad mercantil en que se integran así"⁽⁴⁸⁾.

La Comisión de las Comunidades Europeas, en el denominado Libro Verde señala que esta forma de participación tiene como finalidad inmediata, incentivar a los trabajadores en la producción y en el abono personal, y como objetivo a más largo plazo el "promover una distribución más justa de las rentas y la riqueza"⁽⁴⁹⁾.

Fernando Suárez considera que "el accionariado obrero es una fórmula de participación que consiste en otorgar a los trabajadores cierto número de acciones de la empresa, convirtiéndoles así en propietarios de una porción del capital de la misma"⁽⁵⁰⁾.

De la Villa-Palomeque estiman que "el accionariado obrero consiste en la adjudicación, a los trabajadores de una empresa, de acciones de la misma"⁽⁵¹⁾.

Tratando de resumir los elementos más importantes de las definiciones precedentes, el accionariado obrero puede ser definido como una forma especial de participación en los beneficios, por medio de la cual los trabajadores llegan a conseguir parte de la empresa en la que trabajan, al convertir la participación en los beneficios que legal o convencionalmente les corresponde en acciones de la misma, sin que en ningún momento estén en condiciones de adquirir la mayoría del capital de la empresa por este sistema remunerativo, pues se privaría de la facultad de decisión a los propietarios iniciales.

(46) "Derecho del Trabajo". Traducción de la 5.ª Edición francesa por Juan Manuel Ramírez Martínez, Ed. Aguilar, Madrid-1974.

(47) "Curso de Derecho del Trabajo", Ed. Ariel, 5.ª Edición, Madrid, pág. 548.

(48) "Tratado de Política Laboral y Social", Edit. Heliasta S.R.L., Buenos Aires-1976. Tomo III, pág. 55.

(49) Libro Verde de la Comisión de Comunidades Europeas, pág. 61.

(50) "Diecisiete lecciones sobre participación de los trabajadores en la empresa", Universidad de Madrid, Facultad de Derecho, Madrid-1967, pág. 269.

(51) "Introducción a la economía del trabajo", De la Villa-Palomeque, pág. 502.

c) Naturaleza controvertida

El problema de la naturaleza del accionariado obrero, no se plantea de modo distinto que en el sistema de participación de beneficios. No existe una posición pacífica, formulándose varias teorías que podemos resumir igualmente en dos grandes bloques:

- Para unos, este tipo de participación constituye un contrato de sociedad con la existencia "affectio societatis" en todos los miembros que participan en el proceso productivo.
- Para otros, no deja de ser una forma de integrar el salario, o una simple forma de pago del salario, todo ello dentro del contrato de trabajo. Desde esta perspectiva puede precisarse que el accionariado obrero no supone la desaparición de la oposición empresario-trabajadores. Ese binomio subsiste, aunque varíe la forma de integrar la remuneración de estos últimos, y parte de sus salarios los perciban capitalizando beneficios empresariales en acciones de la propia entidad. Sin que ello dificulte la aplicación de la totalidad del bloque normativo que constituye el Derecho del Trabajo y sus repercusiones en el campo de la Seguridad Social.

Finalmente, resulta inevitable preguntarse si el accionariado obrero puede llegar a constituir un despojo de los derechos de propiedad o si, por el contrario, los accionistas que realizaron la aportación inicial y posteriores ampliaciones, siempre serán los verdaderos dueños del patrimonio social. En este sentido se ha de precisar que el accionariado obrero tiene que estructurarse de tal forma, que la autoridad empresarial de la gestión y la administración cotidiana de la empresa permanezcan inalterables, pues en otro caso puede llegarse a situaciones de expropiación, que pueden comportar graves alteraciones de orden jurídico, en la relación laboral existente y en la estructura social y económica circundante.

d) Finalidad y objetivos perseguidos

Seguindo a Luis E. de la Villa y Carlos Palomeque⁽⁵²⁾, el accionariado obrero tiene como principal objetivo declarado el de desalienar a los asalariados y conseguir su integración en el sistema capitalista.

De esta forma se pretende modificar la actitud de los trabajadores hacia la empresa, tratando de hacer nacer en ellos el sentimiento de un interés común con la empresa, de conseguir la adhesión a su finalidad de beneficio máximo y de crearles una mentalidad de asociados y no de asalariados.

En definitiva, se tiene la pretensión de interesar a los trabajadores en su empresa, para apartarles de sus reivindicaciones cualitativas, (Detraz, C.F.D.T.), a la vez que se tiene trabajadores más fieles y más interesados en el aumento de la productividad en la misma.

A nivel ideológico debilita la lucha de clases y crea contradicciones en el seno del movimiento obrero, intentando la integración capitalista por medio de una falsa distribución del capital, con el propósito de hacer nacer sólo ilusoriamente el ideal del pancapitalismo.

Concretando podemos decir que los objetivos que se propone la participación mediante el accionariado obrero son los siguientes:

- Interesamiento de los trabajadores en los resultados de la empresa.
- Mejorar las relaciones capital-trabajo.
- Crear un nuevo clima en los centros de trabajo.

(52) Obr. cit. pág. 502.

- Promover inversiones derivadas de las capitalizaciones de los beneficios.
- Propiciar el ahorro salarial.

e) Clases y modalidades:

Se pueden realizar múltiples clasificaciones del accionariado obrero, sin embargo, a los efectos de este estudio sólo consideramos interesante clasificarlo atendiendo a los siguientes aspectos:

- POR EL MODO DE IMPLANTARSE.-

Atendiendo a la fórmula que adopte la decisión de implantar esta forma de participación, el accionariado laboral se puede clasificar en: unilateral, convencional y legal.

Según que la decisión sea tomada de forma voluntaria por el empresario, pactada con los representantes de los trabajadores o impuesta por una norma estatal.

- POR LA FORMA DE ADJUDICARSE LAS ACCIONES DE TRABAJO.-

Atendiendo a la forma de distribuir las acciones, que de acuerdo con los beneficios o utilidades obtenidas por la empresa, corresponda repartir entre los trabajadores tendremos: accionariado individual, accionariado colectivo y accionariado sindical.

Según que dicha distribución se realice "nominal y separadamente a cada uno de los trabajadores beneficiarios"⁽⁵³⁾, se adjudique de forma conjunta a todos los trabajadores o se atribuya a una asociación profesional que, constituida por todos los trabajadores, las administre.

- POR LOS TRABAJADORES QUE ABARQUE.-

Atendiendo a los trabajadores que se ven beneficiados por las acciones de trabajo, se puede clasificar en: accionariado total y accionariado parcial.

Dependiendo de que las acciones laborales se asignen a la totalidad de la plantilla de la empresa o sólo beneficie a determinadas categorías profesionales.

- POR LOS DERECHOS QUE CONTENGA LAS ACCIONES DE TRABAJO.-

Atendiendo a los derechos que los trabajadores como accionistas posean, podemos hablar de: accionariado obrero general y accionariado obrero restringido.

Según que las acciones de trabajo tengan el mismo contenido que las acciones de capital o sus derechos se vean disminuídos respecto de éstos.

- POR SU FINALIDAD.-

Por último, atendiendo a los objetivos que se pretenden conseguir, el accionariado obrero, puede ser entendido como un elemento incentivador de los trabajadores, en la búsqueda de un mayor rendimiento, o como un medio de gratificar a determinados trabajadores por su mayor responsabilidad e importancia dentro del organigrama empresarial.

MODALIDADES DEL ACCIONARIADO OBRERO:

La distribución de acciones entre los trabajadores de una empresa se puede conseguir de múltiples, variadas y complejas formas:

- Realizando cesión gratuita de acciones ya existentes, compradas en bolsa por la empresa con cargo a los beneficios.
- Creando nuevas acciones mediante ampliación de capital y destinándolas a sus trabajadores.

- Facilitando a los trabajadores créditos destinados a la compra de acciones de la misma empresa.
- Creando un derecho de suscripción prioritario a sus trabajadores en ampliaciones de capital.
- Colaborando el poder público mediante medidas fiscales que repercutan las bonificaciones en acciones para los trabajadores.

Modalidades que se citan a título de ejemplo de las múltiples y complejas formas que se pueden emplear.

f) Ventajas e inconvenientes del accionariado:

Pese a no ser una cuestión pacífica en la doctrina, su estudio no presenta grandes complejidades, así, siguiendo a Luis Alcalá-Zamora y Guillermo Cabanellas⁽⁵⁴⁾ podemos establecer el siguiente cuadro:

VENTAJAS DE ORDEN POLÍTICO-SOCIAL:

- Se realiza una distribución más justa de los beneficios empresariales limitando las ganancias del capital y trasladándolas hacia los trabajadores.
- Se disminuyen los conflictos laborales colectivos existiendo una mayor compenetración en la relación capital-trabajo.
- Se produce una transformación social, al generar unos ciudadanos más activos y preocupados por la actividad pública y por la superación personal.
- Tiene el efecto positivo, de carácter psicológico, de considerarse el trabajador algo más que un simple dador de trabajo, subordinado a la empresa, transformándolo en socio de la misma.
- Se genera una mayor solidaridad social.

VENTAJAS DE CARÁCTER PRODUCTIVO:

- Se incrementa el rendimiento de los trabajadores participando más activamente en la empresa por el interés directo que tienen en los beneficios o dividendos empresariales.
- Se evitan conflictos superfluos e innecesarios.
- Existe un mayor "cuidado" de los trabajadores por los instrumentos y materiales de trabajo y un sentido de responsabilidad más acentuado en la actividad productiva.
- Se muestra un mayor interés por la marcha y el progreso de la empresa, al repercutirles directamente la prosperidad de la misma.
- No se descapitaliza a la empresa, al revertir de nuevo hacia ella los beneficios distribuidos entre los trabajadores.

INCONVENIENTES Y DIFICULTADES:

- Sólo es posible su aplicación en aquellas empresas que están estructuradas por medio de acciones o participaciones, sin que sea posible su incorporación a las empresas personales.
- Lleva aparejado necesariamente otras formas de participación como la información, la consulta y el control sobre la contabilidad y gestión empresarial.
- Se diluye el secreto empresarial, al tener conocimiento de la estrategia de producción el conjunto de los trabajadores.
- No existe un criterio "unanimemente" aceptado para adjudicar las acciones a los trabajadores, recurriéndose a un reparto proporcional sobre sus salarios, lo que mantiene las diferencias e injusticias sociales.

(54) Obr. cit. págs. 61 y s.s.

-
- Es necesario para su implantación que en los estatutos de la sociedad no se pongan inconvenientes a la incorporación de nuevos socios.

g) Las acciones de trabajo

Se denominan acciones de trabajo o laborales aquellos créditos sociales sobre los que se sustenta el accionariado obrero o laboral.

Como notas definitorias de este tipo de acciones, que los tratadistas han glosado como más representativas, podemos citar las siguientes:

- En primer término, se caracterizan porque sólo los trabajadores de la empresa que las emite, pueden poseerlas, y porque son adquiridas mediante los beneficios, ganancias o utilidades obtenidas y repartidas entre los mismos.
- Estas acciones están sometidas a limitaciones y prohibiciones, no correlativas con las acciones de capital, sobre todo, en cuanto a las posibilidades de enajenación y transmisión, así como en lo referente al contenido de los derechos sobre la empresa.
- Son emitidas por las sociedades que implantan esta forma de participación, representando las mismas una parte alícuota de la empresa y concretándose un título crediticio, que forma parte del patrimonio social.
- Tienen garantías especiales en cuanto a su valor y dividendo, sin que le sean aplicables dividendos pasivos, lo que evidencia su naturaleza de títulos de participación en los beneficios.
- Al no ser perpetuas ni hereditarias, las acciones de trabajo tienen que ser reintegradas cuando por alguna circunstancia el vínculo laboral del trabajador con la empresa se extingue.

h) Características del accionariado laboral

Como resumen final, a modo de conclusión, podemos señalar que el accionariado obrero se caracteriza por las siguientes notas:

- Constituye un sistema complementario de remuneración, al igual que la participación en los beneficios, si bien las utilidades o ganancias no son percibidas de forma inmediata por los trabajadores.
- Una vez cuantificados los beneficios, un porcentaje determinado legal o convencionalmente, se aplica a nuevas ampliaciones de capital, cuyas acciones irán a parar a los trabajadores.
- Las acciones de trabajo no son inmediatamente realizables, pues si lo fueran en poco se diferenciaría esta institución de la participación en los beneficios propiamente dicha. Sólo después de haber transcurrido un largo período de tiempo prefijado, o al romperse el vínculo contractual es posible su convertibilidad, debiendo pertenecer necesariamente a los trabajadores de la empresa que las emite.
- Al igual que la participación en los beneficios, este sistema tiene como objetivo principal la integración de los trabajadores en la empresa, creando unas relaciones positivas, cordiales, flexibles y equilibradas en su seno, creándose un mayor interés de los trabajadores hacia la empresa, que se refuerza con los vínculos de los ligam, al tener fines comunes de carácter patrimonial; en definitiva, se incentiva hacia una mayor producción.
- Constituye un medio eficaz para conseguir la coexistencia social.
- Por el hecho de que los trabajadores tengan acciones de forma colectiva o individual, en la empresa en la que están integrados, por ello no se modifica el

carácter laboral de la relación que les une a la entidad; las notas de subordinación o dependencia y la ajeneidad siguen presentes en el contrato, y la prestación del servicio se desarrolla en idénticas condiciones.

- La titularidad de acciones, por sí sola, es insuficiente para que dé origen a la llamada "affectio societates", ya que los trabajadores, en contraposición a los socios, no han creado la entidad, no la dirigen ni administran y no han expuesto sus bienes a los riesgos que toda actividad empresarial comporta.

3.- Perspectivas de ambas instituciones:

a) Diferencias y semejanzas en los dos institutos:

La participación en los beneficios conecta con el accionariado obrero cuando las ganancias no son distribuidas de forma inmediata a los trabajadores, sino que se realizan de forma diferida, capitalizándose y convirtiéndose en acciones de la empresa a la que pertenecen, tratándose de paliar así, uno de los mayores inconvenientes con que tropieza esta forma participativa: la descapitalización de las empresas, que generan, a su vez, procesos inflacionistas.

Ambas instituciones se encuentran muy cercanas y presentan evidentes semejanzas, sin que podamos decir que se trata de un mismo concepto.

Entre las características coincidentes procede señalar:

- Constituyen un ingreso patrimonial hacia los trabajadores.
- Dicho ingreso está en relación con las ganancias obtenidas por la empresa.
- Supone en ambos casos un ingreso complementario del salario nominal y al margen de éste, que siempre se percibe.
- En los dos supuestos, el resultado de la gestión económica no depende de los trabajadores, que en ningún momento participan en la toma de decisiones.
- La naturaleza laboral de la relación se mantiene y continúa operando con las notas de la dependencia y la ajeneidad.
- Los resultados positivos o negativos de la actividad económica, depende de circunstancias externas, y, por tanto, son aleatorios.

Sin embargo, estos dos institutos tienen *diferencias esenciales*, que distinguen perfectamente su finalidad, alcance y operatividad:

- El accionariado obrero trata de eliminar los inconvenientes señalados de la participación en los beneficios, así:
 - 1) Evita la sangría económica de la empresa en perjuicio de la inversión.
 - 2) Hace partícipe al trabajador, en cierta medida en las pérdidas producidas en la actividad empresarial.
- El accionariado obrero implica siempre, la existencia previa de un reparto de beneficios; sin embargo, dichas utilidades no se hacen efectivas en favor de los trabajadores de forma inmediata, sino cuando el trabajador rompe el vínculo contractual con la empresa, o después de un periodo de tiempo determinado.
- A pesar de que la naturaleza jurídica de la relación existente entre empresa y trabajador no se modifica en ambos institutos, el accionariado obrero añade la condición de "socio" al trabajador sin que ello repercuta en la naturaleza de su contrato. Como señala Pérez Paton⁽⁵⁴⁾, "en rigor, la participación de acciones difiere radicalmente de la participación pura y simple en los beneficios, por cuanto como accionista, el obrero resulta ser un asociado de la empresa, con derecho

(54) Obr. cit. pág. 1.117

a intervenir en la administración, facultad que no le es concedida al simple participante. Ahora bien, hasta dónde podría avanzar ese derecho de intervención, es lo que constituye el nudo del problema, no resuelto hasta hoy”.

b) Instituciones caducas y controvertidas

La participación en los beneficios conjuntamente con el accionariado obrero y “los jurados mixtos” fueron los principales instrumentos, en los que se centraban las esperanzas del pasado siglo, para la solución de la denominada “cuestión social”.

Si ello fue una realidad en esa época, en la actualidad estas dos instituciones no constituyen los temas de debate, por los que se camine, para la solución de los problemas sociales del presente. Son, portanto, fórmulas de participación del pasado, ya caducas e inservibles a los fines para los que surgieron, si bien alguna de ellas, sobre todo, la participación en las ganancias, tiene una relativa existencia en las relaciones laborales actuales concretándose a través de la negociación colectiva, principalmente en el marco de los convenios de empresa. En palabras de Ojeda Avilés se trata de instituciones “desgastadas y desacreditadas en la mayoría de los países”⁽⁵⁵⁾.

Por ello, podemos afirmar que estas concepciones de la participación se han quedado estancadas, y de ahí la necesidad de dirigir nuestro pensamiento hacia nuevas concepciones del derecho de participación, que aporten nuevos elementos que nos permitan avanzar en la consecución de ese objetivo lejano de “democracia industrial”.

Por otro lado, tanto la participación en los beneficios como el accionariado obrero son fórmulas participativas que encuentran gran resistencia por parte de la patronal y de las organizaciones sindicales.

Los empresarios por entender que se les somete a una expropiación de sus derechos, sin ningún tipo de compensación, a lo que hay que añadir, la fiscalización que es necesaria efectuar sobre la contabilidad de la empresa, y las pretensiones que tendrían los trabajadores de intervenir en la dirección de la gestión empresarial.

Los sindicatos, por otro lado, estiman que son fórmulas de participación que limitan la capacidad de lucha de los trabajadores, los desmovilizan y les incapacitan para transformaciones superadoras de las actuales relaciones capital-trabajo, que haga desaparecer el actual modelo de trabajo asalariado.

Al ser, pues, instituciones caducas para los fines por los que surgieron, y controvertidos, para los dos interlocutores sociales más importantes, hacen que no sean las fórmulas participativas que constituyan el entorno de las reivindicaciones obreras y el debate social actual.

c) Hacia fórmulas participativas mixtas

“Tanto el accionariado obrero como la participación en los beneficios en sus modalidades más puras o tradicionales, van cediendo el terreno a fórmulas mixtas, mucho más sutiles, en las que se combinan elementos de ambas y no pocas veces, con el mismo ánimo integrador ya denunciado”⁽⁵⁶⁾.

Así, el modelo francés, en el que la participación de los trabajadores en los beneficios se convierte en la adquisición de acción, y cuyos beneficios repartidos son en realidad bonificaciones fiscales que el Estado realiza a las Empresas.

Nos dirigimos, portanto, hacia otras formas que recojan ventajas y posibilidades de las instituciones estudiadas, y que encuentre menor resistencia, tanto de la patronal

(55) “Derecho Sindical”, Editorial Tecnos, 2.ª Edición, Madrid-1984, pág. 232.

(56) “Introducción a la Economía del Trabajo”, De la Villa Palomeque, pág. 509.

como de las organizaciones sindicales. Estos esfuerzos se están concretando en un nuevo modelo participativo, con grandes posibilidades de desarrollo, y que la doctrina lo viene conociendo con la denominación de "interesamiento del personal".

En este sentido se hace preciso reseñar la experiencia española de las Sociedades Anónimas Laborales (S.A.L.) y los Fondos de Inversión en Suecia.

El origen normativo de la Sociedad Anónima Laboral española hay que buscarlo en la Legislación de los Fondos Nacionales de Protección al Trabajo, con su pretendido objetivo de aplicación social del impuesto y el ahorro; y su origen fáctico lo tenemos en la necesidad de reflotar empresas de servicios públicos en crisis, cuyo exponente más significativo lo constituyó el complejo de transportes SALTUV-FULTUV de Valencia, que tiene su reflejo en Canarias con SALCAI.

Estas sociedades reguladas por la Ley 15/1986, de 25 de Abril, vienen caracterizadas por los siguientes datos:

- Son sociedades anónimas en las que al menos el 51 por 100 del capital social pertenece a los trabajadores que prestan en ellas sus servicios retribuidos de forma directa, personal, por tiempo indefinido y en jornada completa.
- Ninguno de los socios podrá poseer acciones que representen más del 25 por 100 del capital social, exceptuándose las Administraciones Públicas y personas jurídicas con capital social mayoritariamente público, que pueden poseer hasta el 49 por 100 de dicho capital social.
- Las acciones que serán en todo caso nominativas, si existen socios capitalistas, se hará constar en el título de la acción, las reservadas para los trabajadores, para las cuales pesa una preferencia de adquisición entre los trabajadores de la entidad.
- No podrá existir más del 15 por 100, en relación con los socios trabajadores, de asalariados no socios, salvo en aquellas sociedades con menos de 25 socios trabajadores que se permite hasta el 25 por 100⁽⁵⁷⁾.

Por su parte, los Fondos de Inversión en Suecia tiene su origen en la Ley de 1983 sobre los Fondos de Inversión de los Asalariados, propuesta por el Partido Social-Demócrata y apoyada por el Partido Comunista, cuya vigencia tiene comienzo el 1 de Enero de 1984.

Estos fondos de inversión tienen su causa en la política salarial igualitaria planteada por la Central Sindical "Unión Nacional de Trabajadores de Suecia" (L.O.) desde 1951, que evitó la dispersión del salario y propició el incremento de la formación de capital. En la búsqueda del modo de compartir esos excesos de beneficios de las empresas, se creó en 1971 una comisión sindical presidida por Rudolf Meidner, que formuló en 1976 en el Congreso de la L.O. la propuesta de creación de unos fondos de inversión de los asalariados con los excesos de beneficios de las empresas más rentables.

Los citados fondos no sólo pretenden resolver la problemática creada por la política salarial igualitaria y el exceso de beneficios en determinadas empresas, sino que además constituyen un intento de propiciar la participación de los trabajadores en el marco de la empresa. Según el informe Meidner tienen una triple finalidad:

- 1.º Completar la política salarial basada en el principio de solidaridad.
- 2.º Contrarrestar la concentración de la riqueza favorecida por la autofinanciación industrial.

(57) Juan Carlos Saez García de Albizu, "Sociedad Anónima Laboral: Notas para el estudio de una posible deformación del tipo legal mercantil", *Revista de Trabajo*, n.º 87, Junio-Septiembre 1987.

3.º Incrementar la influencia que los asalariados tienen sobre el proceso económico⁽⁵⁸⁾.

El sistema general de pensiones sueco sirvió de base para la organización de estos fondos; el método utilizado consistió en la creación de cinco nuevos fondos, que se unieron a los cuatro ya existentes, contando cada uno de ellos con un consejo de dirección independiente, formado por nueve personas de las cuales cinco de ellas, necesariamente deben representar los intereses de los asalariados por medio de las organizaciones sindicales, teniendo, asimismo, una distribución regional.

Como fuentes de ingresos de estos nuevos fondos se utilizan dos procedimientos: de un lado, la contribución especial derivada de los beneficios extraordinarios de las empresas, y, de otro, por medio de un subsidio que proviene de la masa salarial de las empresas.

Se entiende que existen beneficios extraordinarios cuando los mismos superan el 6 por 100 de la masa salarial o son superiores a 500.000 coronas suecas, en cuyo caso las empresas deben aportar el 20 por 100 de estos beneficios. El segundo canal de ingresos se consigue detrayendo de la masa salarial un porcentaje que puede ir del 0,2 al 0,5 por 100 dependiendo de los objetivos de financiación planteados.

Los fondos tienen como finalidad invertir en acciones de empresas suecas, sin que la inversión de cada uno de ellos pueda sobrepasar el 8 por 100 de los derechos de voto, ni alcanzar más del 40 por 100 conjuntamente. Asimismo, no les está permitido lograr la mayoría de los derechos de voto con la ayuda de un cuarto fondo de pensiones que puede llegar hasta el 10 por 100 de las acciones en una misma empresa. Todo ello posibilita una gran intervención e influencia, tanto en las Juntas Generales como en los Consejos de Administración, que deberá ser compartido con los representantes de los trabajadores en el seno de las empresas.

III.- LA PARTICIPACION EN LAS DECISIONES Y GESTION DE LA EMPRESA

1.- Características Generales

a) Origen de esta fórmula participativa

El propósito de influir en las decisiones de la empresa es tan antiguo como el propio movimiento sindical⁽⁵⁹⁾. La participación de los trabajadores en las decisiones que adopte la empresa ha sido una aspiración constante del movimiento obrero; todas sus luchas, desde los tiempos más remotos de la Revolución Industrial, han venido motivadas por un reparto más justo de los beneficios empresariales, y por una mejora de las condiciones de trabajo; siendo los primeros acuerdos sobre mejoras salariales y horarios, las primeras manifestaciones sobre esta aspiración del movimiento obrero, y constituyendo la ampliación de los ámbitos de la negociación colectiva el camino para ejercer una mayor influencia o intervención en las decisiones empresariales. Por ello, podemos decir, coincidiendo con Otto Kersten, Secretario de la C.I.O.S.L.⁽⁶⁰⁾, que la participación obrera tiene profundas raíces en la historia del movimiento laboral, siendo

(58) Antonio Lucas Marin, "Los Fondos de Inversión de los asalariados de la democracia industrial a la democracia económica". Revista de Trabajo, n.º 90, Abril-Junio 1988.

(59) Wolfgang Daübler, "La gestión de los órganos de la empresa en la experiencia de la República Federal Alemana", Revista de Política Social, Junio-Septiembre 1976, Madrid.

(60) "Algunos aspectos de la participación de los trabajadores", informe preparado para la C.I.O.S.L. por Christer Asplund, miembro del Departamento de Investigación de la Organización Central Sueca de Empleados (T.C.O.). Editado por la C.I.O.S.L. - Bruselas-1972.

la lucha por controlar e influir en las decisiones de la empresa, tan vieja como el movimiento sindical mismo.

Pese a todo ello, este instituto sólo adquiere determinada relevancia a partir del primer conflicto bélico mundial, conjuntamente con el resto de las instituciones del Derecho colectivo del trabajo, momento en el que se crearon organismos de participación (comités mixtos, consejos de establecimiento, etc.) en el interior de las empresas.

Gran parte de la doctrina, sobre todo sudamericana⁽⁶¹⁾ vincula el origen de la participación en las decisiones empresariales, en una consecuencia obligada del derecho a la participación en los beneficios, dada la necesidad de conocer el porcentaje atribuido a los trabajadores y su fiabilidad con la contabilidad de la empresa.

En este mismo sentido se pronuncia Pérez Leñero, al señalar "que la intervención del personal en la empresa ha sido siempre al menos en la doctrina, paralela a la participación en los beneficios. Han sido los mismos sus defensores y sus detractores. Se han concebido como anverso y reverso de un mismo problema"⁽⁶²⁾.

Sin embargo, no debe buscarse el origen de esta figura participativa solamente en la necesidad de fiscalizar la contabilidad de las empresas, que habían instituido la participación en los beneficios. Ese origen debe encontrarse también en los incumplimientos empresariales sobre la normativa laboral y las medidas de seguridad e higiene de los centros de trabajo, y la necesidad sentida por los trabajadores de mejorar sus condiciones contractuales.

b) Una aproximación a su concepto

Christer Asplund, en el informe elaborado para la C.I.O.S.L., la considera como "un proceso en el que dos o más partes ejercen mutua influencia entre sí, a establecer planes, líneas de acción y decisiones"; así concebida, la participación deja de ser un fenómeno estático para convertirse en un proceso dinámico, que cada día se va desarrollando y consolidando, fruto de esa relación permanentemente inestable que constituye el objeto de nuestra disciplina.

Desde esta perspectiva, podemos definir la participación en las decisiones empresariales, como aquella fórmula de intervención en la que de manera conjunta, trabajadores y empresa van solucionando y regulando sus diferencias, discrepancias e intereses mediante órganos destinados a ese fin; sin que de ningún modo pueda ser concebida como una exclusión de las facultades de dirección del empresario, sino como una previa limitación de carácter objetivo de éstas, que no sustituye ese poder, sino que lo integra con la voluntad de los trabajadores. Como ha puesto de manifiesto Wolfgang Daübler, cada mejora de las condiciones de trabajo presupone una limitación del poder unilateral del empresario⁽⁶³⁾.

Por ello, no podemos dar ninguna definición con carácter definitivo, ni recurrir a generalizaciones, pues la participación como proceso dinámico, siempre en trance de consolidación, está sujeta a los constantes cambios económicos y técnicos, y, sobre todo, a las variaciones político-social y culturales de la sociedad en la que trate de implantarse.

Por su parte, Rodríguez-Sañudo la define como aquella fórmula participativa en la que los trabajadores "están llamados de alguna manera, y en un grado determinado, a tomar parte en las decisiones que, a distintos niveles, se toma en la empresa"⁽⁶⁴⁾.

(61) Pérez Patón, obr. cit. pág. 1.122.

(62) "Teoría General del Derecho Español del Trabajo", Espasa Calpe, S.A. Madrid-1948, pág. 256.

(63) Obr. cit. pág. 5.

(64) Art. cit. pág. 419.

En definitiva, la participación en las decisiones empresariales, constituye siempre una limitación de la libertad de la patronal impuesta por los trabajadores, lo que implica una cesión y disminución de la autoridad empresarial en favor de los representantes de éstos, con lo que se rompe la exclusividad del capital en la toma de decisiones, y se incorporan e integran a los trabajadores, en los distintos mecanismos que conforman las resoluciones en la empresa, contando como único título para realizar tal intervención con el contrato de trabajo que les une a la misma.

En consonancia con lo dicho se pronuncian Camps-Ramírez-Sala, al decir que “el término -participación- se emplea para describir situaciones muy diversas, en las cuales órganos de representación exclusivamente obreros o mixtos, gozan de ciertos derechos sobre determinadas áreas de la vida empresarial”⁽⁶⁵⁾.

De lo anterior se deduce, que el único fundamento que tiene la participación en la gestión se halla no en la condición de propietario sino en la condición de componente de la “comunidad empresa”, proporcionando capital o trabajo para el desarrollo de la misma.

Asimismo el Libro Verde de la Comisión de Comunidades Europeas, define la participación “en términos generales como el conjunto de medios de que disponen los trabajadores para influir en las decisiones que adopta la empresa para la que trabajan”.

Por último, señalar que este sistema participativo, depende de muchas circunstancias, y entre ellas se deben citar la situación económica general del país, la evolución y características del movimiento sindical desarrollado en el mismo, sin olvidar las circunstancias propias de la actividad o sector de producción y los condicionantes de la empresa en la que se pretenda implantar, ya que, implica siempre una referencia a la posición en la que se encuentran los trabajadores en las relaciones de producción⁽⁶⁶⁾.

c) Finalidades y objetivos contradictorios

Esta modalidad participativa ha logrado imponerse, pese a los múltiples obstáculos que siempre le han asediado, porque ambas partes pretenden conseguir distintos objetivos, que pueden resultar contradictorios.

Por su parte, a la patronal le interesa alcanzar los siguientes:

- Integrar a los trabajadores.

La finalidad principal por la que los empresarios acceden a implantar este sistema, radica en la posibilidad de integración de los trabajadores en la empresa, igual que ocurría con la participación en los beneficios y el accionariado obrero.

- Aumentar la productividad.

Como consecuencia del objetivo anterior, se obtiene un clima de colaboración en el seno de la empresa, reduciéndose las tensiones obrero-patronales en los centros de trabajo, lo que propicia una disminución de la conflictividad laboral y un aumento de la productividad.

- Mejorar los métodos de producción.

Como objetivo técnico, puede, asimismo, pretenderse la mejora del proceso de adopción de decisiones en la empresa, y el progreso en los métodos de producción, al incidir los trabajadores por medio de sugerencias y contrastarse sus opiniones con los sistemas empleados.

- Contrarrestar a los sindicatos.

Por último, y como pretensión no confesable, también se ha tratado de contrarrestar

(65) “Fundamentos del Derecho Sindical”, Edic. de la Torre, Madrid-1977, pág. 131.

(66) Rodríguez-Sañudo, obr. cit.

la ofensiva sindical que amenazaba con introducirse en los centros de trabajo.

Por su parte, las organizaciones sindicales y organismos unitarios representativos de los trabajadores, se proponen el logro de objetivos distintos y alejados de los citados anteriormente:

- Lograr la democracia industrial.

En primer lugar, la finalidad genérica perseguida es terminar con el autoritarismo empresarial, limitando las facultades de la propiedad privada y otorgando al personal determinada autoridad compartida con la dirección de la empresa.

- Mejorar el conocimiento sobre las empresas.

Por otro lado, se intenta poseer un conocimiento más real de la situación económica, financiera, de mercado, etc. de la empresa, que les permita calibrar mejor sus reivindicaciones para mejorar las condiciones económicas, sociales y profesionales de sus representados, sin poner en peligro sus puestos de trabajo.

- La constante vigilancia de los trabajadores y las gestiones de sus representantes, aseguran un mejor cumplimiento, por parte de la empresa, de las medidas de seguridad e higiene y de la normativa laboral en general.
- Desarrollar al máximo todas las posibilidades que el instituto ofrece como medio de información y formación obrera y de comprensión de todo el sistema de producción.
- En última instancia, y más timidamente, también se le concibe como instrumento que haga posible la evolución de la propia estructura empresarial, hacia formas en la que desaparezca la condición de trabajador asalariado, con sus notas de ajeneidad, subordinación y dependencia.

d) Los órganos de participación

Los órganos representativos de los trabajadores, son los cauces a través de los cuales se puede llegar a ejercer la participación obrera en las decisiones y gestión de la empresa; con ello queremos significar que no consideramos a los consejos mixtos, comités de empresas, u órganos semejantes, como fórmulas o modalidades participativas en sí mismas, sino como sujetos colectivos a través de los que la participación se desarrolla y materializa, independientemente del grado o intensidad que la misma pueda alcanzar.

La presencia sindical en los órganos participativos se considera imprescindible, para su eficaz y correcto funcionamiento, así Lyon Caen⁽⁶⁷⁾, al establecer las condiciones previas indispensables para discutir del problema de la participación, señala la necesidad de aceptar el "hecho Sindical", y estima que "si se enfrenta constantemente una representación elegida por los trabajadores a las organizaciones sindicales, ya sea en un consejo de empresa o en un órgano de la sociedad, como es el caso en ciertos países, se convertirá en ineficaz y se truncaría todo proceso de participación".

e) Ambitos y esferas de actuación

El aspecto material de la participación está determinado, por las distintas esferas sobre las que el empresario ejerce su poder y sobre las que, naturalmente, debe incidir la intervención de los trabajadores para hacer realidad el derecho de participar.

Se pueden efectuar distintas divisiones sobre el ámbito de actuación de la intervención

(67) "La participación en las condiciones económicas", artículo en Tomo II de los "Estudios sobre Derecho Laboral" en homenaje al Dr. Rafael Caldera. Editorial Sucre, Caracas-1977, pág. 1.082.

obrero en las decisiones y gestión de la empresa.

Almansa Pastor, con ánimo simplificador, reduce estas esferas de influencia, a las cuestiones sociales y económicas, considerando incluidas todas las materias de personal dentro del espacio social⁽⁶⁸⁾.

Borrajo, al tratar los ámbitos de actuación, diferencia cuatro sectores: el "profesional y social" de fácil reconocimiento por parte de la patronal, el "técnico", en cuya intervención se tropieza con dificultades y el "económico" que encuentra gran resistencia y cautela en la patronal⁽⁶⁹⁾.

Igual criterio de clasificación utilizan Camps-Ramírez-Salas⁽⁷⁰⁾ al distinguir cuatro sectores o aspectos de la actividad empresarial sobre las que pueda actuar la participación: económico, técnico, profesional o social.

Siendo conscientes de que ninguno de los campos de actuación, se presenta de forma clara y suficientemente delimitado, ya que cada uno de ellos está íntimamente relacionado con el resto, teniendo en determinadas actuaciones concretas, elementos comunes, nos aventuramos hacer una triple división de los mismos, y así distinguiremos entre esferas social, técnica y económica, que analizaremos a continuación:

- La participación en el ámbito social, que comprende todos los temas relacionados con el personal y con las "obras o servicios sociales" existentes en la empresa, es el campo más amplio y en el que están más interesados los trabajadores, por repercutirle directa o inmediatamente.

En la gestión en las obras sociales, (centros culturales, actividades deportivas, economatos, guarderías, comedores, viviendas sociales, etc.) la participación de los trabajadores, a través de representantes es obligada y se hace imprescindible, ya que toda probabilidad de éxito en el desarrollo de la misma, parece evidente que depende de la aquiescencia y colaboración de ellos; no es posible, en estos casos, recurrir a la disciplina y a la autoridad empresarial. Por ello, en este sector se han alcanzado amplias cuotas de participación, habiéndose llegado, en muchos casos, a la "congestión paritaria" y hasta la "autogestión".

En este campo de actuación, referido a la gestión de "personal o profesional" la participación se centra, sobretudo, en las condiciones de trabajo, (salarios, horarios, vacaciones, turnos, sistema retributivo, rendimiento, traslados, categorías profesionales, etc.), en la formación profesional, en las condiciones de seguridad e higiene de los locales, en el despido e ingreso de trabajadores, en los ascensos y traslados, y cambios de puestos de trabajo, en las decisiones en materia disciplinaria...; en definitiva, en la elaboración de los reglamentos de régimen interno de la empresa; aspectos todos ellos que constituyen los temas que tradicionalmente han sido objeto de la negociación colectiva.

- El ámbito de la gestión técnica puede constituir para los trabajadores el campo más efectivo de participación. Son ellos los más interesados en todos los aspectos técnicos de la producción, que a su vez, repercute en su formación y promoción profesional. Ello viene evidenciado por el éxito que han tenido todos los sistemas de "sugerencias" implantados en las empresas.

Sin embargo, en este campo de participación, los trabajadores pueden tener intervención en las decisiones de distinta índole, y de gran envergadura para la totalidad de la actividad empresarial, así en las modificaciones para la mejora del

(68) Obr. cit. pág. 80.

(69) Obr. cit. pag.

(70) Fundamentos de Derecho Sindical, Ediciones de la Torre, Madrid-1977, pág. 131 y siguientes.

rendimiento, en la introducción de cambios en los sistemas técnicos y hasta en la política de producción, con incidencia en la política financiera y social.

Aunque puede existir algún aspecto, de esta esfera de actuación, en el que puede darse intereses contrapuestos, es un campo apropiado para la participación, a través de muy diversas fórmulas.

- En el campo de la gestión económica la participación en las decisiones tiene que estar dirigida a lograr lo que constituye el objetivo central de la empresa, que no es otro, que la consecución del mejor resultado económico posible, concretado en la obtención del máximo beneficio. En este sentido se podrá intervenir, por parte de los trabajadores, en todas las medidas de organización empresarial, en la política comercial y financiera, en los programas a largo plazo, en la elección de los elementos de producción, en las decisiones de inversión y reservas, en la distribución de los beneficios, etc.

Esta esfera de actuación siempre ha encontrado gran resistencia por parte de la patronal, al entender que se incide sobre las facultades esenciales y determinantes del derecho de propiedad que, en ningún caso, puede ser compartido. Sin embargo, las situaciones de crisis han evidenciado la necesidad y la importancia de la participación en esta esfera.

f) Obstáculos al desarrollo de esta modalidad participativa:

Como obstáculos que han dificultado y todavía estorban el desarrollo de la participación de los trabajadores en las decisiones empresariales podemos citar los siguientes:

- Del lado empresarial siempre se han señalado como argumentos contrarios a esta modalidad de intervención: el derecho de propiedad y la responsabilidad patrimonial por el riesgo empresarial, estimándose que constituye un claro ataque al derecho absoluto de propiedad, y una limitación de las facultades que siempre han sido atribuidas al propietario, destruyéndose de este modo la concepción dominical de la empresa; y que, asimismo, la gestión empresarial siempre comporta un riesgo económico, del que pueden derivarse determinadas responsabilidades patrimoniales, que no pueden imputarse, en ningún caso, a los trabajadores que intervienen en las decisiones empresariales a través de sus representantes laborales. Igualmente se argumenta que intensifica la lucha de clases y que abre el camino a la colectivización de los medios de producción, pues al desaparecer la autoridad en las empresas, la anarquía y la subversión se adueñan de las mismas.
- Por su lado, las organizaciones sindicales siempre han mirado con recelos y escepticismo la intervención directa de los trabajadores en las decisiones empresariales, por considerar que es un instrumento que produce aburguesamiento y desindicalización de los obreros, al integrarlos en la empresa y enfriar su espíritu reivindicativo, disminuyendo de esta forma la influencia sindical en el mundo del trabajo.
- Desde otro ángulo, pretendidamente neutral, se ha argumentado que la propia estructura de la relación laboral, dificulta técnicamente el desarrollo de la misma, ya que la posición del trabajador como consecuencia del contrato de trabajo, viene determinada y caracterizada por las notas de la ajeneidad, subordinación y dependencia, que son evidentemente contradictorias con su participación en la toma de decisiones de la empresa, máxime si se tiene en cuenta, asimismo, las facultades de dirección y organización que posee el empresario, y el correspondiente deber de obediencia que tiene el trabajador. Todo ello hace, que la

participación haga resentir los cimientos de la estructura de la relación de trabajo, tal y como hoy la concebimos.

- Por último, con menos insistencia, se ha objetado que la falta de preparación y formación de los trabajadores hace imposible e ineficaz cualquier fórmula participativa en la toma de decisiones de la empresa, ya que carecen aquellos de los conocimientos necesarios para comprender toda la problemática que genera la misma, y con muchísimas más limitaciones a la hora de entender los problemas macroeconómicos.

Sin embargo, ninguno de estos obstáculos ha tenido la fuerza suficiente como para impedir que la participación de los trabajadores en las decisiones de la empresa se desarrollara, y han sido el resto de las instituciones que se han visto afectadas, las que han tenido que ir acomodando sus límites, para dar paso a este floreciente derecho que constituye la estrella hacia donde se dirige el mayor cúmulo de reivindicaciones laborales; sin que pueda ser considerada esta cuestión un problema carente de actualidad, ya que las situaciones de crisis económica que se viven en la mayoría de los países, así como los problemas de empleo y de inflación no constituyen razones suficientes para enterrar en el olvido una de las instituciones que más viabilidad tiene de desarrollarse en el futuro, siendo, por otro lado, una exigencia cada día más fuerte de los trabajadores y de las organizaciones sindicales que los representan, si bien no tienen claro el camino a seguir dentro del abanico de posibilidades que se les ofrece; lejanas, asimismo, aquellas posiciones defensivas y recelosas, que esta institución, generó en la patronal.

2.- Diversidad de posibilidades clasificatorias

a) El modelo conflictivo frente al institucional

Tradicionalmente la participación en las decisiones empresariales ha girado en torno a la disputa sindical de dos modelos que se entendían contrapuestos y alternativos: la "participación institucional" frente a la "participación conflictiva". Entiéndase la primera como aquella que se realiza a través de órganos internos que constituyen parte de la propia estructura de la empresa, o sea, insertando representantes de los trabajadores en los órganos directivos de la entidad, que tomen conjuntamente las decisiones que afectan a la empresa con los representantes del capital, independientemente del nivel de representación de los trabajadores en dichos órganos.

Esta fórmula participativa ha estado siempre tachada de integracionista, ya que los derechos de participación se les otorga a los trabajadores para integrarlos en el sistema social establecido, sin que puedan salirse del marco y de las normas prefijadas, que siempre han de estar acordes con las finalidades del propio sistema.

Frente a este modelo participativo se ha opuesto la "participación conflictiva" desarrollada desde órganos externos a la empresa, tratando de controlar la actividad empresarial mediante la acción sindical y utilizando como medio más eficaz la negociación colectiva y la posibilidad siempre latente de recurrir a medidas de conflicto como la huelga. Así pues, la negociación colectiva cuando se circunscribe al ámbito de la empresa y amplía su contenido a todas las esferas de actuación de la misma, al ser dirigida desde el bando social por representaciones directas (unitarias o sindicales) de los trabajadores, constituye la alternativa a la "participación institucional" realizada desde órganos de dirección insertados en la estructura de la empresa.

Concebida en estos términos la participación conflictiva es el único modelo que

permite la defensa de los intereses autónomos de los trabajadores, pues, sólo es posible la transformación de la sociedad establecida, cuando éstos por sí solos determinan lo que deben defender. En este caso, en palabras de Wolfgang Daübler, tales derechos son directamente conquistados por la lucha, no son otorgados por el Legislador⁽⁷¹⁾.

De esta forma, mediante la participación conflictiva se ejercita el control de la actividad empresarial con órganos externos a los que constituyen la estructura orgánica de dirección de la empresa, y se deja la gestión cotidiana y ordinaria en manos de los empresarios, con todas las implicaciones de riesgo y responsabilidad que la misma conlleva, limitándose los representantes de los trabajadores, ya sea a través de órganos sindicales o por medio de órganos unitarios, a debatir los planes estratégicos y de largo plazo de la empresa, llegando a determinados "acuerdos colectivos" que diseñan la política y las grandes líneas de la actividad empresarial, y siempre merodeando en todo este proceso, la posibilidad de utilizar medidas de presión como la huelga.

Sin embargo, como señalan Camps-Ramírez-Salas⁽⁷²⁾ ambas manifestaciones no son sino "líneas de tendencias, modelos puros, entre los que no se dan en la práctica una oposición absoluta, pues también los convenios colectivos y las huelgas pueden ser convertidos en un instrumento de orden para la conservación del "statu quo" social; mientras que, por el contrario, derechos de cogestión "formalizados" y ejercidos a través de órganos colegiados, pueden ser orientados en exclusiva hacia la defensa de intereses autónomos de los trabajadores".

Así pues, ambos modelos pueden ser utilizados tanto con fines de integración, como para cuestionar el actual sistema de producción, y por otro lado, los dos modelos pueden contener elementos comunes que relativizan las diferencias que tradicionalmente les han separado, y que los consolida como fórmulas participativas complementarias.

En la misma línea se pronuncia Ojeda Avilés al resaltar que "da la impresión de haberse iluminado excesivamente la belleza del modelo "conflictivo", dulcificando sus defectos, mientras que se ha hecho justamente lo contrario con el modelo "institucional", al que se han resaltado sus defectos, y añade que ambas instituciones pueden ser utilizadas por el movimiento obrero con una impronta de colaboración o de conflicto, y lo más normal es que, por encima de afirmaciones irreales, se elija en cada país una sola de las opciones⁽⁷³⁾.

En este mismo sentido, resulta clarificador observar las críticas que está sufriendo el modelo conflictivo, tachado de insuficiente por la carencia de mecanismos adecuados de control, que permitan una acción sindical coherente y que posibilite el marco racional en el que se ha de desarrollar una negociación colectiva progresista y de avances sociales.

De lo hasta aquí expuesto, se deduce la coherencia de la afirmación de Leonardo Tomassetta, para quien la "participación conflictiva", que presupone la institucionalización del conflicto de clases, asegura la funcionalidad del sistema global de producción, y la "participación funcional" que requiere la presencia obrera en los órganos de administración de la empresa, garantiza la funcionalidad del sistema específico de la empresa⁽⁷⁴⁾.

(71) Obr. cit. pág. 7.

(72) "Fundamentos de Derecho Sindical", Ed. de la Torre, Madrid-1977, pág. 141.

(73) "La cogestión en las grandes empresas", Universidad de Sevilla-1978, pág. 114.

(74) "Participación y autogestión" de Leonardo Tomassetta, citado por De la Villa-Palomeque "Introducción a la Economía del Trabajo", pág. 441.

b) La participación en el ámbito empresarial y en órganos supraempresariales.

Existe una nueva tendencia, cada vez mayor, de imbricar a los trabajadores en decisiones de política social y económica de ámbito superior al reducido marco de la empresa. Si bien es necesaria la intervención del personal en las decisiones que afectan al centro de trabajo y a la empresa, (participación interna), en una sociedad cada vez más compleja y dependiente como la que vivimos, las decisiones de mayor trascendencia han de adoptarse en instancias superiores con incidencia en las condiciones de trabajo más generales, (participación externa). Los grandes problemas de las sociedades industrializadas como el pleno empleo, la inflación, la contaminación del medio ambiente, y en general, la planificación económica y social son difícilmente abarcables desde el ámbito de la empresa. El establecimiento de organismos que enfrente con eficacia esos grandes problemas, se hace, en todas las sociedades, cada vez más apremiante. Sobretudo, constatada ya, la estratificación del poder empresarial como consecuencia de la madurez del capitalismo monopolista, que ha generado la aparición de instancias con un poder decisorio mucho más importante que la empresa, entre las que podemos citar, la intervención estatal, las multinacionales, las agrupaciones de empresas, las asociaciones patronales, etc.

A nivel empresarial las decisiones más importantes que se toman están referidas a la política de inversiones, a la financiación, a la distribución de beneficios, y a la modificación de sus estatutos y régimen jurídico, que conjuntamente con las decisiones que se toman en los centros de trabajo, constituyen la política empresarial en un momento dado.

La participación a este nivel puede desarrollarse a través de órganos que constituyan parte de la estructura de decisión tradicional de la empresa, o por medio de órganos exteriores a esa estructura.

La participación supraempresarial abarca la intervención en organismos sectoriales, consejos nacionales, consultas sindicales obligatorias, negociación de convenios territoriales, acuerdos marcos, representación sindical en órganos centrales, etc., si bien, el grado de intensidad de la misma es mucho menor que en el ámbito empresarial, no sobrepasando los niveles de comités paritarios o tripartitos con facultades informativas, consultivas y de negociación colectiva.

c) Una clasificación sencilla de este sistema participativo

La generalización de la participación y su dinamismo, sumados a los cambios sobrevenidos en la situación socioeconómica, han acarreado una diversificación de los sistemas y ciertas modificaciones de su alcance, estructura y funciones. La mayor parte de los países han considerado la participación desde diversos ángulos, con lo que han aparecido nuevas formas en los últimos años. Casi todos los países de Europa occidental conocen hoy por lo menos cuatro tipos fundamentales: participación a nivel del taller o de los servicios, comités o consejos de empresa, negociación colectiva y representación en los órganos de gestión. Además, en muchos países existe toda una gama de órganos especializados: comités de seguridad, productividad, clasificación de empleos, etc. En consecuencia no existe un tipo único de participación ni una sola manera de fomentarla⁽⁷⁵⁾.

(75) E. Córdova, Jefe del Servicio de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, de la Oficina Internacional del Trabajo; artículo sobre la "Participación de los trabajadores en las decisiones dentro de la empresa", en la Revista Internacional del Trabajo, vol. 101, núm. 2, Abril-Junio 1982.

Por su parte, Almansa Pastor considera que las fórmulas que abarca la voz "participación" son múltiples y de abigarrada variedad, señalando que hablar de participación del personal, en términos generales, es aludir al problema en abstracto, sin concretar la efectividad con que tiene lugar dicha participación, y siguiendo a la doctrina mayoritaria actual distingue dos fórmulas primarias de participación: control obrero y cogestión, si bien entiende como más apropiada la terminología utilizada por Shuchman al distinguir entre cooperación y gestión conjunta, alrededor de las cuales se concentran todas las variantes que existen.

En iguales términos se pronuncia Ojeda Avilés al señalar que un sector minoritario de la doctrina, en un afán de depuración terminológica, distingue tres acotaciones diferentes: la "participación", que es el género donde se comprende toda clase de facultades de intervención de los trabajadores en la gestión económica, desde la más liviana a la exactamente paritaria; y dentro de ella, dos especies a separar por la distinta importancia de las facultades que comprenden: la "colaboración", donde tienen recogidas las facultades menores, y la "cogestión", que abarca entonces únicamente los supuestos en que para adoptar una decisión con efectos jurídicos, se requiere el consenso de ambos interlocutores sociales, en pie de igualdad⁽⁷⁶⁾.

De acuerdo con lo hasta aquí expuesto, la intervención de los trabajadores en la toma de decisiones empresariales, se presenta de múltiples y variadas formas, tanto por el ámbito que abarcan las decisiones sobre las que se influyen, como por los medios de que se sirven para incidir en las mismas. Ello hace que sea necesario distinguir en esta modalidad participativa tres clases o fórmulas que se corresponden progresivamente con la extensión y el grado de intensidad, con la que se contribuye en las decisiones y gestión empresarial.

Atendiendo a estos criterios y tratando de abarcar las más diversas formas podemos llegar a la siguiente clasificación, cuya nota más destacada es la sencillez:

- Los Derechos de Control.
- La Congestión.
- La Negociación Colectiva.

Siendo la variedad una característica relevante en este tema, no resulta extraño, que cada una de estas modalidades participativas sean divisibles o acojan otras más concretas, que serán analizadas, con determinación de sus características, en los siguientes epígrafes de este apartado.

Por último es necesario advertir que las diferentes formas de participación son *complementarias* unas de las otras, sin que ninguna de ellas sean alternativas o contrapuestas. Así, la participación en órganos integrados en las estructuras de las sociedades o cogestión que no esté complementada con los derechos de control, ya sea de información o consulta, ya contenga la posibilidad de aprobar o rechazar determinadas decisiones, como el derecho de veto, corre el riesgo de convertirse en ineficaz, por carecer de la suficiente fluidez para conocer cuáles son las aspiraciones de los trabajadores, sus problemas y preocupaciones.

Por otro lado, los representados necesitan conocer las actividades que están llevando a cabo sus representantes. Sin la información y la consulta, y, en su caso, el derecho de veto, los miembros de estos consejos pierden el necesario contacto con los trabajadores, corriendo el riesgo de quedar aislados y devenir ineficaces, tanto para sus representados, como para la propia empresa.

Asimismo, esta complementariedad es necesaria para que el conjunto de los

(76) Antonio Ojeda Avilés, "La cogestión en las grandes empresas en Europa", Universidad de Sevilla-1976, pág. 57.

trabajadores se familiarice con los problemas y la marcha de la empresa, asumiendo en cada momento, las dificultades con las que tropiezan los miembros destacados en los órganos de la estructura empresarial.

En este mismo orden de ideas, la negociación colectiva como modalidad de participación, se desarrollaría con mayor fluidez y racionalidad, si está complementada con la información que pudiera proceder del ejercicio y acción de las restantes fórmulas, y de la posición de fuerza en que pueden estar los órganos de intervención externos o internos mediante derechos de veto, informes preceptivos o asentimiento en operaciones estratégicas importantes, etc.

En definitiva, las diversas modalidades de participación no son incompatibles unas con otras, no pueden contemplarse de manera aislada; sólo la visión global del juego y combinación de todas ellas, observadas en su conjunto, nos dará el sistema o modelo participativo de que se ha dotado una colectividad determinada.

3.- Los derechos de control

a) Fórmula de participación controvertida

El control obrero ha tenido diferentes lecturas en nuestra doctrina científica, yendo desde aquellos que lo entiende como simple mecanismo de colaboración con el empresario, hasta otro sector que lo concibe como un conjunto de prácticas de lucha de los trabajadores, encaminadas a limitar el poder empresarial, tratando de negociar todos los aspectos de las condiciones de trabajo, sin participar de forma directa en la gestión de la empresa.

En un sentido más generalizado, se entiende por "control obrero" el conjunto de limitaciones de la libertad de los empresarios, impuestas por los trabajadores al exigir información, emitir opinión, formular protestas sobre las decisiones de la dirección de la empresa en orden a la gestión de la misma, representando un primer nivel de intervención de los trabajadores, a través de sus representantes, en la marcha de la "actividad empresarial", sin que con ello se le quiera restar importancia o trascendencia en las relaciones colectivas de trabajo, ya que, en palabras de Luis E. de la Villa y Carlos Palomeque, los derechos de control, siendo aparentemente menos operativos que la cogestión, producen a la larga un posible resultado democratizador, que... es ajeno a las formas conocidas de cogestión⁽⁷⁷⁾, Lyon-Caen⁽⁷⁸⁾, por su parte, expresa que el control obrero implica que el órgano "no participa en la administración, no participa en las decisiones relativas a gestión de la empresa, pero sí que vigila esta gestión".

Sin embargo, para algunos como Roger Picard, el control obrero "equivale... a la participación obrera en la gestión de las empresas"... pues "cualquiera que sean los límites del campo de acción atribuido al control obrero, basta para que exista realmente el control, que los delegados de personal posean una partícula de autoridad reservada antes al patrono y que compartan con él esta autoridad"⁽⁷⁹⁾.

Por último, con un contenido muy restrictivo, el control obrero es para Pérez Leñero una intervención limitada a uno de los dominios de la empresa, generalmente el social, y que supone meramente un derecho de información, de vigilancia y de opinión⁽⁸⁰⁾.

(77) "Introducción a la Economía del Trabajo", Editorial Debate, Madrid-1977, pág. 482.

(78) Obr. cit. pág. 1.085.

(79) "El control obrero en la gestión de las empresas" de Roger Picard, citado por De la Villa-Palomeque, en "Introducción a la Economía del Trabajo", Ed. Debate, Madrid-1977, pág. 440.

(80) Obr. cit. pág. 257.

b) Rasgos característicos más importantes

Como características, que nos aporten datos diferenciales de esta modalidad de participación, podemos señalar los siguientes:

- Mediante los derechos de control los trabajadores controlan e influyen en las decisiones, con la correspondiente incidencia en la gestión de la empresa, sin asumir ningún tipo de responsabilidad en la misma.
- Al constituirse como intervención externa, no cuestionan la jerarquía empresarial; la estructura de la empresa subsiste y no necesita modificarse por la introducción de esta fórmula participativa.
- Tiene una influencia decisiva en la gestión de la empresa, sin que por ello, se resienta el derecho de propiedad, ni afecte a sus facultades dominicales de dirección y adquisición de beneficios, o sea, no atenta contra el carácter capitalista de la empresa, no modifica la estructura de la propiedad y mantiene incólume el riesgo empresarial.
- Se lleva a cabo mediante órganos, que sin estar integrados en la estructura empresarial, se intercalan entre la dirección de la empresa y el conjunto de los trabajadores; órganos que pueden tener naturaleza unitaria o sindical y de los que no forman parte representantes de la patronal.
- Tiene como principal limitación, la de estar referidos a cuestiones determinadas y concretas; no existe un derecho a la información genérica ni un derecho a ser consultados en abstracto; todos estos derechos están referidos a materias y a situaciones predeterminadas y bien definidas, en algunos casos con excesiva precisión.
- No pueden configurarse al margen de las organizaciones sindicales, a riesgo de ser absorbidos por la empresa y perder el sentido de su creación. Desvinculados de los sindicatos estas formas de participación pierden toda su fuerza y su razón de ser, degenerando en simples acciones de colaboración, sin perspectivas superadoras ya que, desprovisto de su carácter revolucionario "pasa a ser únicamente un dispositivo informativo, vigilante, de opinión" y, como mucho, una posibilidad de veto a ciertas decisiones empresariales⁽⁸¹⁾.
- Su eficacia depende en gran medida de la existencia de otras formas de participación en el seno de la empresa, pues por sí solos, carecen de sentido; la información y la consulta sólo adquiere relevancia cuando son utilizadas para la toma consciente de decisiones que puedan influir en las condiciones de trabajo.
- Es una fórmula participativa opuesta a la cogestión, en cuanto que ésta última exige que los representantes de los trabajadores se inserten en los órganos directores de las empresas, mientras que el control se puede ejercer desde órganos de representación obrera, unitarios o sindicales, alejados de la gestión empresarial y no comprometidos con ella.
- Al estar referidos en la mayoría de las veces, a problemas que constituyen intereses y preocupaciones inmediatos de los trabajadores, y siendo su marco de actuación el centro de trabajo, carece de una visión global de los problemas que afectan al conjunto de la empresa, constituyendo, en esta medida, su gran limitación como fórmula participativa.

(81) "Introducción a la Economía del Trabajo", De la Villa-Palomeque, pág. 452.

c) Distintas manifestaciones:

Los derechos de control se manifiestan en forma de otros derechos más concretos y específicos, que son los que mediatizan y conforman la actividad de las empresas.

- EL DERECHO DE INFORMACIÓN:

La información consiste simplemente en un deber de comunicación del empresario hacia los trabajadores o sus representantes, limitándose estos a la recepción de la misma sin posibilidad de aportar la opinión que les merece. Aunque sin gran importancia como forma participativa, si tiene una mayor trascendencia en el desarrollo posterior de las relaciones laborales.

El empresario no sólo se ve obligado a comunicar las decisiones de su gestión y los resultados que la misma ha generado, sino que además está en el compromiso de motivar la gestión que ha llevado a cabo.

Este derecho adquiere un grado superior, si se le reconoce a los trabajadores la posibilidad de contrastar la información recibida e investigar todas las circunstancias que la concluyen.

Mediante este derecho se pretende lograr los siguientes objetivos:

- * Que los trabajadores adquieran un conocimiento amplio y genérico de la situación de la empresa y sus perspectivas, para que puedan tomar decisiones de la forma más consciente posible.
- * La adquisición de conocimientos que facilite la negociación colectiva.
- * Suavizar las tensiones que generan los intereses contrapuestos del contrato de trabajo, y de este modo mejorar y humanizar la vida en las empresas.

- EL DERECHO DE CONSULTA:

La consulta puede ser definida como el derecho que tienen los trabajadores, a través de los representantes, de emitir previamente su opinión, respecto de una decisión que la empresa está en vías de adoptar, de determinadas cuestiones o materias que se someten a su consideración, convirtiéndose a su vez, en una obligación empresarial, para dar validez a su actuación.

Supone un avance respecto del derecho de información, en cuanto que la comunicación recibida puede ser discutida, cuestionada, ampliada, etc., como consecuencia del debate a que da lugar lo revelado.

Como característica más destacada se debe señalar su carácter no vinculante, respecto del dictamen emitido por los trabajadores, conservando el empresario todo el poder de decisión, pero que puede mesurar, conocida la opinión del personal.

- EL DERECHO A DELIBERAR:

Lo podemos definir como el derecho que tienen los trabajadores, a que la dirección de la empresa antes de adoptar una decisión de trascendencia para la misma, delibere con sus representantes. Sin formar parte de la dirección, los representantes del personal tienen la posibilidad de codeliberar y discutir con ella, en todos aquellos asuntos que así se haya pactado previamente o se haya establecido por normativa estatal.

Se caracteriza por que los representantes de los trabajadores no están integrados en los órganos de dirección de la empresa, y sus posiciones, cuando son contrarias a los empresarios, no prevalecerán sobre estas últimas, que serán aplicadas, sin que puedan impedirse, ni aún de manera momentánea. No muestra grandes diferencias con el derecho de consulta, acaso su carácter más espontáneo y menos burocratizado que el simple trámite de evacuar la opinión.

- El Derecho a realizar sugerencias:

El derecho a formular sugerencias puede ser percibido como ocurre con el resto de las figuras de control, desde una doble perspectiva. Para los empresarios, mediante este sistema se pretende conseguir que los trabajadores se identifiquen con la empresa y con los objetivos que la misma se haya trazado; ello conlleva aumentar los esfuerzos en torno a la productividad y a la competitividad en el mercado en que se encuentra enclavada; y esto sólo se puede lograr mejorando la calidad de los productos y servicios, adoptando nuevas técnicas y procedimientos de trabajo y fabricación, reforzando las medidas y normas de seguridad e higiene, posibilitando que sus trabajadores expongan sus experiencias e ideas y desarrollen sus capacidades creadoras y, en definitiva, hacerles partícipes de toda la actividad empresarial.

Sin embargo, desde el punto de vista de los trabajadores se trata de un derecho que les permite su realización como profesionales, y el desarrollo de su capacidad creadora, o sea, constituye un medio de dar sentido a su actividad profesional, participando en la toma de decisiones de la empresa, mejorando las condiciones de trabajo y obteniendo algún beneficio que no necesariamente tiene que ser económico.

El derecho a emitir sugerencias viene justificado en mayor medida en el ámbito técnico, ya que, nadie mejor que los propios trabajadores, conocen los instrumentos y métodos que aplican, y son ellos, pues, los más capacitados para sugerir cambios en los mismos, que mejore el rendimiento de máquinas, herramientas y métodos empleados, colaborando de esta forma en el aumento de la productividad. Todo esto ha hecho que sean muchas las empresas que consideren esta figura como el elemento más importante a desarrollar en su estrategia de aprovechamiento de los recursos humanos disponibles, pues no sólo ayuda a aumentar la productividad sino que también contribuye, en gran medida, al mejoramiento de las relaciones en el seno de la misma.

Sin embargo, se ha de tener en cuenta que el conjunto de medidas que constituyen el derecho a formular sugerencias, no aportan gran cosa, a la solución del problema de la intervención en la actividad empresarial, que se plantea en términos de poder, y más concretamente en poder colectivo, ejercitado por la representación de los trabajadores. Máxime cuando esta fórmula tiende a considerar la participación como una técnica de gestión, que tiene como objetivo el mejoramiento de la organización del trabajo a nivel de fábrica y permitir una mejor comunicación entre la empresa y sus trabajadores sin plantearse la modificación de las relaciones de poder en el interior de la misma, ya que los trabajadores expresan sus deseos y propuestas, pero estas pueden ser tenidas o no en cuenta por el empresario, que cumple con el solo hecho de escucharles.

- El Derecho a formular protestas y quejas:

Es la facultad que se atribuye a los representantes de los trabajadores, para que puedan expresar su desacuerdo respecto de determinadas decisiones que haya adoptado la empresa, en orden a procurar el cumplimiento por parte de los empresarios de todo el bloque normativo laboral vigente; en realidad se trata de la facultad de vigilancia que se expresa cuando se ha producido algún incumplimiento normativo o contractual y tiene como finalidad el restablecimiento de la situación perturbada.

- El Derecho de veto:

El derecho de vetar las decisiones empresariales, que constituye el grado

superlativo de intensidad en el control de la actividad de la empresa, viene caracterizado por la necesidad que tiene determinadas decisiones del empresario de obtener el consentimiento de los representantes de los trabajadores para poder ser aplicadas.

Al tener por objeto esta tesis el estudio de los derechos de veto en la legislación española, se impone la exigencia de un estudio más exhaustivo a nivel teórico de esta figura, a la que dedicaremos el apartado IV y último de este capítulo. Baste por el momento esta breve reseña.

4.- La cogestión:

a) En torno a su definición:

En palabras de Profesor Ojeda Avilés, el punto de partida de las teorías sobre la cogestión ha de situarse en un dictamen que elaborara en 1928 FRITZ NAPHTALI para la central alemana más importante de entonces la A.D.G.B. En su "Democracia económica" sentó la afirmación de que en el ámbito de los organismos empresariales, los representantes de los trabajadores no debían ejercer una función de control desde el exterior, sino que debían colaborar en el interior, participando en la gestión de la empresa con derechos iguales a los de los otros miembros de la dirección de ella, pues operando en el sentido de una continua y progresiva limitación del poder patronal sobre el aparato productivo se podrá llegar finalmente a la abolición de la propiedad privada de los medios de producción mismos⁽⁸²⁾.

Por ello, el término cogestión se reserva para ser aplicado a todas aquellas situaciones en las que los órganos directivos de la empresa están constituidos por representantes tanto de los trabajadores como del capital de forma permanente, independientemente de la proporcionalidad que se dé en dichos órganos directivos y la naturaleza de los mismos. Siendo su característica esencial, el no tener limitada la discusión a cuestiones concretas y predeterminadas, sino que abarca la totalidad de lo que constituye la gestión empresarial, siendo por tanto, su competencia de orden general; sin embargo, el grado, naturaleza e intensidad estará mediatizado por el organismo desde el que se ejercite la participación y por el nivel de representatividad que los trabajadores tengan en el mismo.

Así, Luis E. de la Villa y Carlos Palomeque señalan "que la palabra cogestión se utiliza como expresiva de conceptos equivalente a las delimitadas con otras muchas (participación, colaboración, codecisión, control, etc.) incurriéndose por ello en frecuentes imprecisiones" y añaden que dicho término, de forma convencional, cabe reservarse "para aquellos dispositivos que posibilitan a los trabajadores, de una unidad productiva dada, intervenir en el gobierno de la misma, a través de la presencia de sus representantes en los órganos de dirección"⁽⁸³⁾.

De igual modo, Alonso Olea⁽⁸⁴⁾ reserva el término cogestión o codirección al régimen en el que "los representantes de los trabajadores acceden al estamento directivo, y si la empresa adopta la forma de sociedad pública o privada, a los consejos o colegios a los que está confiada la administración y gestión"; con lo que se participa más allá del consejo o del informe, con otros que traen sus poderes del patrimonio o accionariado.

Así pues, la cogestión consiste en la inclusión, en los órganos decisorios o de control

(82) Antonio Ojeda Avilés, "La cogestión de las grandes empresas en Europa", Universidad de Sevilla-1978, pág. 55.
(83) "Introducción a la Economía del Trabajo" de Luis E. de la Villa y Carlos Palomeque, Editorial Debate, Madrid-1977, pág. 480.
(84) "Tratado de Derecho del Trabajo", 8.ª Edición, Madrid-1983, pág. 134.

de las sociedades, de miembros que representan a los trabajadores y que haya sido elegidos por estos; sin que ello signifique que estos representantes tenga que participar en lo que es la gestión cotidiana de la actividad empresarial, limitando su actuación a las decisiones de las grandes líneas de la política económica, social, financiera, de expansión, etc. de la empresa, sin entrar en el detalle de la ejecución diaria de dichas políticas.

Por ello, la participación a través de este tipo de órganos integrados en la estructura empresarial, se realiza normalmente en aquellos que tengan como misión la vigilancia y el control de la actividad empresarial, y muy rara vez en órganos de dirección o ejecutivos, creándoles, de este modo, a los representantes de los trabajadores menores problemas y contradicciones con sus representados debido precisamente a la naturaleza y a las funciones que tales órganos tienen encomendadas. La participación en órganos ejecutivos, de dirección permanente o de gestión cotidiana, coloca a estos representantes en una difícil situación, que puede llegar hasta el enfrentamiento con los trabajadores que le han elegido.

En este mismo sentido se pronuncia Borrajo al entender que existe cogestión solamente en "los casos en que participan en la gestión de la empresa, junto a los representantes de personal en cuanto tal" y añade, ampliando este concepto, que "el derecho de cogestión es, así, el derecho del personal a participar en la gestión de la explotación junto al titular de dicha explotación".⁽⁸⁵⁾

De igual modo le definen Camps-Ramírez-Salas, al reservar el término cogestión "para describir la representación minoritaria o paritaria de los representantes de los trabajadores en los órganos de control o administración de la empresa o en los órganos de dirección de la misma".⁽⁸⁶⁾

Bayón Chacón y Pérez Botija conciben la cogestión como un procedimiento de participación en la marcha de la empresa, distinto de la simple facultad de vigilancia laboral, "por la cual los opuestos elementos que conviven en ella comparten su dirección y orientan conjuntamente su marcha", señalando, por otra parte, que entre estas dos fórmulas, de simple vigilancia y cogestión, existen "una serie de fórmulas intermedias o mixtas que no responden íntegramente a los tipos puros".⁽⁸⁷⁾

En la cogestión los trabajadores no sólo influyen en las decisiones como sucedía con el control obrero, sino que además toman parte en las mismas con mayor o menor fuerza dependiendo de la proporcionalidad que exista de representantes obreros en los órganos de decisión, o sea, de que la cogestión sea o no paritaria, por lo que podemos decir coincidiendo con Lyon-Caen⁽⁸⁸⁾ que la cogestión significa decisión mancomunada.

En el capítulo dedicado a la participación de los trabajadores en la gestión social de la empresa, Pérez Leñero distingue entre cogestión y el control obrero, y define la primera diciendo que "es una intervención del personal en la empresa, actuando en todos los órdenes de la misma: técnico, económico y social; tomando parte en sus organismo directivos con poder de decisión y en los deliberantes con voz y voto. La cogestión -añade- significa colaboración de todos los elementos componentes de la empresa en su administración, siendo su dirección compartida por todos ellos".⁽⁸⁹⁾

Esta forma de participación, si bien no elimina los conflictos laborales, si constituye

(85) "Introducción al Derecho Español del Trabajo", Editorial Tecnos, 4.ª Edición, Madrid-1975, pág. 153.

(86) "Fundamentos de Derecho Sindical", Ediciones de la Torre, Madrid-1977, pág. 131.

(87) "Manual de Derecho del Trabajo", Ed. Marcial Pons, 10.ª Edición, Madrid-1977, pág. 794 y s.s.

(88) Artículo citado, pag. 1.086.

(89) Obr. cit. pág. 257

un medio para mejorar las relaciones industriales, que permiten evitar conflictos inútiles, generados por falta de información o por no haberse agotado todas las vías del diálogo.

La gestión constituye el eslabón posterior del control obrero, no siendo infrecuente que estos últimos, en una gradual evolución se conviertan en órganos de gestión conjunta, existiendo, por ello, cierta confusión entre ambos conceptos, si no se precisa el contenido de las dos instituciones.

Como ha señalado el profesor Aurelio Menéndez⁽⁹⁰⁾, frente a la gestión fundada en la propiedad privada, que caracteriza a la empresa capitalista, los ensayos de "cogestión" suponen la consagración de una doble fuente de poder, la propiedad y el trabajo, unidos en esa comunidad en que la empresa consiste.

b) Diversidad de rasgos característicos

Entendida la cogestión en el sentido expuesto, podemos concretar sus notas características en las siguientes:

- Los trabajadores, a través de sus representantes, toman parte en la configuración de las decisiones, al estar insertados en los órganos de vigilancia, control o decisorios de la empresa, y se corresponsabilizan de las mismas, existiendo una intervención en las facultades de dirección y administración que detenta el empresario, que encierra un traspaso de autoridad a los trabajadores, lo que conlleva implícitamente una mayor responsabilidad de los mismos.
- A pesar de que mediante este sistema, el empresario se ve privado de la exclusividad en la toma de decisiones y la gestión, que tendrá que compartir con los representantes de los trabajadores, ello no impide la conducción unitaria, con autoridad y con plena responsabilidad de la gestión empresarial.
- En la cogestión el capital sigue cumpliendo las mismas funciones y los trabajadores no modifican la condición de asalariados, con un contrato de trabajo que continúa conservando todas sus notas definitorias de dependencia, subordinación, ajeneidad, etc.
- Sólo es posible esta fórmula participativa en aquellas empresas que tengan la configuración jurídica de sociedades de capital, y a que a su vez existan órganos que representen las acciones o participaciones y dirijan la acción empresarial.
- Igualmente se le caracteriza por ser una fórmula participativa generadora de un aumento de la productividad, ya que los trabajadores al sentirse directamente asociados a una obra común, se ven estimulados en su trabajo, lo que necesariamente conlleva un aumento del rendimiento; asimismo, al tener un conocimiento más real de la situación de la empresa, se practica una acción sindical más racional que evita conflictos inútiles.
- Es la única forma de intervención que permite tomar parte activa en todas las decisiones importantes de la empresa, abarcando todos los ámbitos de la actuación empresarial, incluidos los grandes problemas estratégicos de expansión o reducción de la actividad. Asimismo, es la única forma que permite que la participación se dé de manera permanente y Constante, diferenciándose, precisamente en estas dos notas de la negociación colectiva y del derecho de veto.
- Es compatible con cualquier otra fórmula de participación; tanto los derechos de

(90) Obr. cit. pág. 118.

control como la negociación colectiva pueden practicarse en aquellas empresas en las que existan la cogestión, sirviendo ésta para la potenciación de las restantes.

- Por último cabe señalar que esta forma de intervención no afecta a la llamada "unidad de decisión", ya que la cogestión sólo implica el derecho a elegir y a ser elegido para la composición de los órganos de dirección y participar de forma conjunta en la toma de decisiones, sin que la unidad de mando se rompa, ni se disgregue el poder en el seno de la empresa.

c) Clasificación ampliamente compartida

Siguiendo los criterios clasificatorios de De la Villa-Palomeque, Almansa Pastor y Ojeda Avilés, entre otros, podemos distinguir dos tipos distintos de cogestión; así, cuando la presencia de los representantes de los trabajadores está en desequilibrio con los representantes del capital, estaremos ante la cogestión no paritaria, minoritaria o restringida; en cambio, si la presencia de los representantes sociales está en equilibrio con los representantes del capital, estaremos ante la cogestión paritaria, cualificada o codecisión. Se hace necesario precisar que en la cogestión no paritaria al encontrarse los representantes sociales en minoría respecto de los representantes del capital, no se diferencia en la práctica de los derechos de control ya que se limitan a recibir información, a emitir opinión o sugerencias, a formular protestas o a vetar alguna decisión cuando legalmente así esté previsto, y la "cogestión paritaria" tiende a convertirse en negociación colectiva en la medida en que la igualdad de representantes en el organismo correspondiente, impide cualquier solución que no sea pactada.

En una posición bastante restringida Wolfgang Daübler⁽⁹¹⁾ insiste en que sólo se puede hablar de "cogestión", si una parte no puede actuar sin la otra, esto es, si no se da una igualdad en la formación de decisiones para empresarios y para representantes de trabajadores. Si una parte sólo es "oída", si sólo existe un deber de "consultar" con ella, o si desde el principio sólo cuenta con una representación minoritaria en el órgano decisorio, entonces no se puede hablar de "cogestión" sino de "colaboración" o, a la sumo de "formación conjunta" de decisiones.

Desde esta óptica sólo existiría la cogestión paritaria, identificándose, en gran medida, con la negociación colectiva como forma de participación.

5.- La negociación colectiva

a) La negociación colectiva como forma singular de participación

La negociación colectiva puede ser estudiada desde tres perspectivas distintas: en primer lugar, es tradicional su estudio dentro del capítulo dedicado a las fuentes específicas del Derecho del Trabajo, conjuntamente con los convenios, pactos o contratos colectivos, como frutos o resultados finales de una negociación determinada; en segundo término, puede ser analizada como instrumento de la acción sindical, superando su concepción de actos encaminados a conseguir pactos de aplicación general, y considerándola como un medio permanente de reivindicación y configurador de las relaciones laborales en el interior de las empresas; y por último, es posible, aunque no habitual, su análisis como forma de participación de los trabajadores en la adopción de las decisiones de la actividad empresarial, sin que sea identificada con el

(91) Obr. cit. pág. 6.

convenio colectivo, como fuente formal del Derecho Laboral, ni con la acción sindical permanente en la empresa.

La negociación colectiva desempeña una doble función: por un lado, es un instrumento útil para la introducción de las más diversas formas de participación del personal en la actividad empresarial, y por otro, por sí sola se constituye en fórmula de participación al permitir, que los trabajadores intervenga, por medio de sus representantes, en las decisiones y gestión empresarial, limitándose de este modo, las decisiones unilaterales de la dirección de la empresa.

De todas las formas de participación mencionadas la negociación colectiva es con mucho la más difundida, la más robusta y la que se acepta más fácilmente, tanto en países industriales como en el mundo en desarrollo. Siendo una modalidad conflictiva de participación, armoniza perfectamente con el papel tradicional de los sindicatos como organizaciones reivindicativas. La negociación, cuyo principal objetivo es fijar las condiciones de trabajo, abarca en la práctica varios tipos de actividades que interesan directamente al conjunto de los trabajadores. Pese a que realmente quienes negocian son los representantes, también recurre a los trabajadores mismos para la preparación de las listas de reivindicaciones, la designación de negociadores y la ratificación de los acuerdos. Es, además un mecanismo sumamente flexible y funcional, capaz de evolucionar y adaptarse a las circunstancias más variadas. Sean cuales fueren las circunstancias, la manera como se la utiliza e incluso las restricciones que debe aceptar, sigue siendo una de las raras formas de participación que trasciende las fronteras ideológicas y nacionales y se encuentra en casi todas partes del mundo.⁽⁹²⁾

Desde esta óptica entiende Lyon-Caen que "una forma de cogestión, siempre y cuando sea posible, se traducirá finalmente en negociación. No existe diferencia entre una cogestión paritaria y una negociación; cuando hay representantes del trabajo y representantes del capital en un organismo de la sociedad, la situación no difiere mucho de la que surge en una mesa de negociación"⁽⁹³⁾. Y ello es así, siempre que la misma se produzca de forma permanente o con regularidad, y abarque todos los campos de las decisiones del mundo de la empresa, o sea, que se entre a negociar también los aspectos económicos, financieros y estratégicos de la actividad empresarial.

En igual sentido se pronuncia la Comisión de la C.E.E. en el informe conocido como "Libro Verde", al señalar que la negociación colectiva, entre uno o varios empresarios y un grupo determinado de trabajadores, constituye, en todos los Estados miembros, uno de los métodos para que los trabajadores puedan influir en la vida de las empresas, e incluso, en algunos de dichos países, el medio más importante.⁽⁹⁴⁾

Igualmente, Rodríguez-Sañudo, coincidiendo con la visión señalada conecta la negociación colectiva con el campo de la participación, al entenderla como una forma específica de ella, si bien, también la concibe como un medio de introducir y regular otras formas de intervención de los trabajadores en las empresas.⁽⁹⁵⁾

En idéntica postura se muestra, Christer Asplund al estimar "que todo convenio colectivo supone, como tal, una expresión de determinación. En otras palabras, la participación comienza tan pronto como las condiciones salariales y de trabajo se

(92) E. Cordova, artículo citado pág. 142.

(93) Obr. cit. pág. 1.086.

(94) "Derecho Social Europeo", Jacques Jean Ribas, Marie Jose Jonczy, Jean Claude Sechè, Ed. Instituto de Estudios Sociales, Madrid-1980.

(95) Obr. cit. pág. 416.

deciden conjuntamente y no se determina más unilateralmente por la dirección".⁽⁹⁶⁾

Coincidiendo con los anteriores pronunciamientos. Wolfgang Daübler señala que la "más" desarrollada forma de cogestión es el convenio colectivo"... que si bien "su conclusión puede ser forzada por contiendas laborales o por otros procedimientos, pero en cualquier caso el empleador ha perdido la exclusividad de competencia sobre todas las materias sometidas a la regulación convencional; no sólo él, sino también su adversario social determina lo que debe suceder".⁽⁹⁷⁾

b) Elementos definitorios de la negociación colectiva como fórmula participativa

La negociación colectiva que es, ante todo, decisión conjunta y simultánea de las condiciones de trabajo, reúne todos los factores para ser considerada una fórmula más de participación de los trabajadores en las decisiones empresariales, puesto que constituye siempre una limitación a la capacidad de decisión empresarial, y una ampliación de la influencia de los trabajadores en la gestión de la empresa. En otras palabras, se disminuye las prerrogativas de los empresarios y se aumenta la participación de los trabajadores en las decisiones que toda gestión empresarial conlleva, configurándose de este modo en uno de los medios, si no el más importante que tienen los trabajadores, a través de sus representantes, para influir en las distintas políticas que se aplican en las empresas.

Como han señalado Camps-Ramírez-Sala, en la naturaleza misma de la negociación colectiva está el ser una forma de control obrero sobre las decisiones del capital. Y ello por dos razones fundamentales: en primer lugar, porque su naturaleza es la de ser una forma de regulación conjunta, la de llegar a decisiones conjuntas y, en segundo lugar, porque de la negociación de las condiciones de empleo, en sentido estricto, se pasa a la negociación de opciones más fundamentales, ya que, en palabras del sindicalista italiano, Trentin, los sindicatos tienen que centrar su actuación no en los efectos de la gestión sobre la condición obrera y en los resultados económicos de dicha gestión, sino sobre las propias decisiones que determinan esos resultados, sobre las modificaciones que atentan a las condiciones de empleo, desde los salarios a los despidos. Se trata, en suma, de que el sindicato negocie las decisiones que preceden a la propia gestión y la determinan.⁽⁹⁸⁾

En la búsqueda de elementos definitorios, se hace necesario precisar que la negociación colectiva, no sólo se constituye en fórmula de participación -al determinar mediante el pacto, convenio o acuerdo las condiciones de trabajo, de empleo, de formación, de inversiones, etc. sin más límite que los fijados en las normas de derecho necesario dictados por el Estado- sino que también con posterioridad a la firma del documento en que se plasman, genera un nuevo diálogo relativo a las cuestiones sobre las medidas de aplicación del mismo, así como la adaptación de lo convenido a las nuevas circunstancias que puedan crearse y la interpretación de las normas con contenido ambiguo o confuso, que sólo finaliza con la apertura de negociaciones para la firma de un nuevo acuerdo.

Si bien este tipo de participación no puede ser considerado como acto de gestión propiamente dicho, si condiciona en gran medida las decisiones empresariales, determinando las políticas que ha de emplear el empresario o los órganos gestores de la entidad.

(96) **Algunos aspectos de la participación de los trabajadores**, Editado por la C.I.O.S.L., Bruselas-1972.

(97) **Obr. cit. pág. 5.**

(98) **"Fundamentos de Derecho Sindical"**, Edic. de la Torre, Madrid-1977, pág. 185.

En resumen, mediante la negociación colectiva los trabajadores tienen entrada en un órgano deliberante paritario constituido por la comisión negociadora, en la cual se discute las decisiones a tomar en la empresa, y manifiestan su voluntad por medio de voto. Se trata, pues, de una forma de participación que coincide con el tipo genérico de la codecisión paritaria, en la que los trabajadores se encuentran en igualdad de votos que la representación empresarial, y sin que vea disminuída su influencia en el momento de la toma de decisiones; en definitiva, mediante la negociación se produce una toma conjunta de decisiones, de gran importancia y trascendencia en la gestión de la empresa, que vienen determinadas por las relaciones de poder que en ese momento se desarrollan entre las organizaciones sindicales y patronales.

En esta misma línea, el informe del Consejo General de los Sindicatos Británicos, aprobado el 26 de Junio de 1974, para su inclusión en el Congreso anual de la T.U.C., se parte del hecho de que la negociación colectiva es y seguirá siendo el método esencial de regulación paritaria en la industria y en los servicios públicos, al margen de la existencia de una serie de problemas que afectan a los trabajadores y que no encuentran solución por los cauces de la negociación colectiva y que precisan otras formas adicionales de regulación paritaria que la complementen.

Así concebida la negociación colectiva no solamente será una alternativa normativa de regulación de condiciones de trabajo sino también, y sobre todo, una alternativa al sistema de participación institucional en la gestión de la empresa. Se trataría de una "participación conflictiva" por vía de un contrapoder que ejercería un efectivo control obrero a través de la negociación colectiva de todos los aspectos empresariales y encaminada a limitar el poder patronal de las empresas.⁽⁹⁹⁾

Entendida en el sentido hasta aquí expuesto, la negociación colectiva se ha transformado en la modalidad de participación de los trabajadores en las decisiones empresariales más extendida y aceptada en todos los países industrializados y en vías de desarrollo, encontrándose ampliamente consolidada e implantada, aunque con diferentes matices, como método de regular los intereses encontrados de empresarios y trabajadores.

c) Características destacables de la negociación colectiva como forma de participación

La negociación colectiva, como fórmula participativa, viene caracterizada por las siguientes notas:

- En primer término, y de forma determinante, las partes que negocian se encuentran en un plano de total igualdad, no existe, pues ningún acto de adhesión, característico de los contratos individuales, ni se impone a los representantes de los trabajadores determinadas condiciones de negociación, salvo lo establecido en la ley común, a la que ambas partes se someten.
- Se trata de una fórmula participativa conflictiva, que puede en igual medida redundar en perjuicio o beneficio de la paz social y la productividad en la empresa.
- El organismo de participación, en la mayoría de las legislaciones denominado comisión negociadora, es un órgano que tienen carácter paritario, constituido por un número igual de representantes patronales que obreros, pudiendo esta última representación ser de carácter unitario o sindical.
- Los trabajadores, sin que se encuentren asociados a una gestión común con la

(99) Camps-Ramirez-Sala, obr. cit. pág. 179.

empresa, realizan una toma conjunta de decisiones en problemas que afectan de forma inmediata a los intereses de los mismos.

- Al tratarse de una modalidad participativa que se desarrolla en términos de igualdad y que se realiza desde órganos exteriores a la estructura empresarial, cabe caracterizarla como participación contractual, en la que se van adquiriendo, de forma continuada y progresiva, una serie de compromisos que reflejan la correlación de fuerzas existentes en un momento dado, en la empresa y sector implicado.
- Los resultados dependen de la correlación de fuerzas existentes en cada momento en la empresa; que a su vez están subordinados a otros factores externos a la empresa, como son la situación económica general, los niveles de paro, la demanda del producto elaborado en la empresa, la situación del mercado de la empresa, la competitividad existente en el mercado, etc... por ello, los resultados dependerán de todos estos factores, por lo que son necesariamente diferentes de una empresa a otra, de un sector a otro.
- La obligación legal de negociar suele ser muy poco precisa, derivándose de aquí múltiples problemas, entre ellos, la necesidad de encontrar al interlocutor empresarial adecuado, la racionalidad de las posturas intransigentes, etc. sin que pueda el arbitraje dar solución a la paralización de la negociación, pues sólo es posible su utilización para cuestiones determinadas y concretas.
- Sólo es posible llevar a cabo un proceso negociador, que dé lugar a determinadas satisfacciones para los trabajadores, si el mismo se desarrolla al amparo de organización sindical -sin que tenga que realizarse directamente por la misma- que garantice el respaldo técnico y de presión social necesario para que dichas negociaciones salgan adelante. Sólo los niveles de presión que se ejerciten y la credibilidad de las amenazas que se dejen caer sobre el empresario, garantizan la capacidad negociadora de la parte social.
- El alcance de la negociación colectiva, aunque no tenga límites legales, viene limitado por los intereses inmediatos y directos de los trabajadores, que sólo apoyaran las reivindicaciones que tengan incidencia evidente y palpable sobre los mismos. Las decisiones que pueden tener efectos lejanos no entran dentro de las tablas reivindicativas de los sindicatos, por el escaso apoyo y entusiasmo que los trabajadores mostrarían, y por ser difícilmente conseguible en estas condiciones.
- En caso de conflicto, este sistema participativo, puede tener diferentes vías de solución, dependiendo de la naturaleza de la cuestión conflictiva, y de los diferentes procedimientos solutorios instituidos por el Estado o por las propias partes negociadoras y de la posición de presión de ambas representaciones.
- Al encontrarse las partes de la relación colectiva de trabajo en un plano de igualdad, se posibilita la participación de los trabajadores, si no en la gestión cotidiana propiamente dicha, si en las grandes decisiones, en las políticas generales y en las líneas de actuación más importantes.
- Por último, esta fórmula participativa soslaya los grandes obstáculos o inconvenientes históricos que se han opuesto al desarrollo de la intervención de los trabajadores en la empresa: por un lado, mantiene incólume el derecho de propiedad y el riesgo empresarial, y por otro, el poder de dirección del empresario continúa intacto, sin que se produzca debilitamiento de su autoridad.

Así pues, no constituye ataque alguno al derecho absoluto de propiedad ni establece ningún límite real a su ejercicio, y, sin embargo, mediante ella se puede ejercitar un determinado e importante control sobre la organización y gestión empresarial.

IV.- El derecho de veto

a) Origen y naturaleza

El derecho de veto tiene un claro origen germánico, que desarrollado con amplitud en la Ley de 15 de Enero de 1972, se venía perfilando desde la Ley de Congestión de 14 de Octubre de 1952, y a partir de aquí se extiende timidamente por distintas legislaciones europeas.

En Alemania el contenido del Derecho de Veto abarca un amplio abanico de cuestiones. Así vemos como el consejo de empresa tiene el derecho de aprobar o rechazar las propuestas que la empresa le formule referente a estructura salarial, vacaciones, horarios de trabajo, política de personal, programas sociales, despidos, evaluación de tareas y cadencias, seguridad e higiene en el trabajo, formación profesional, vivienda y comportamiento de los trabajadores en su lugar de trabajo. En Luxemburgo y Holanda el contenido de este derecho es más reducido, y las limitaciones en Bélgica, Francia e Italia son aún mayores.

El primer problema que tiene planteado el derecho de veto es su propia ubicación, ya que un sector de la doctrina⁽¹⁰⁰⁾ lo incluye dentro de la cogestión, mientras que para las elaboraciones más progresistas y actuales, forma parte de los derechos de control.

Siguiendo a De la Villa-Palomeque y Ojeda Avilés, debemos incluirlo dentro de los derechos de control, pues reúne todas las características para situarle dentro de esta modalidad participativa pues, se lleva a cabo desde un órgano externo, no comprometido en la gestión de la empresa y va dirigido a limitar el poder empresarial.

b) Elementos conceptuales

Cuando los procedimientos de información y consulta a los trabajadores sobre determinadas decisiones de la empresa, van más allá y permiten a éstos aprobar o rechazar la propuesta realizada por la dirección empresarial, nos encontramos ante una nueva forma de participación, que en muchos países, se conoce bajo la denominación de Derecho de Veto.

El Derecho de Veto, pues, consiste en reconocer a los representantes de los trabajadores la posibilidad de que determinadas decisiones que la empresa haya de adoptar, se sometan previamente a la "decisión conforme" de los mismos, dándole, por tanto, un sentido positivo a esta forma de participación, pero existiendo siempre la posibilidad, por parte de los representantes del personal de obstaculizar la decisión e impedir su aplicación inmediata.

Cuando la negociación, que todo derecho de veto conlleva, culmina con la aprobación de la propuesta empresarial, por parte de los representantes de los trabajadores, cabe señalar que nos encontramos ante el grado más alto de la participación, que es la gestión paritaria o codecisión, si bien referida a un supuesto concreto o decisión determinada, y sin las características de su institucionalización en órgano integrado en la empresa, de actividad permanente.

Siguiendo la doctrina alemana, Borrajo incluye el "derecho de veto", en el marco más amplio del "derecho de decisión", y lo define como la paralización de la decisión adoptada unilateralmente por el empresario capitalista.⁽¹⁰¹⁾

"Como puede observarse, la decisión la toma unilateralmente el empleador, si bien ha

(100) El profesor Ojeda Avilés entiende que la doctrina conservadora lo estudia como parte de la cogestión.

(101) "Introducción al Derecho Español del Trabajo", Editorial Teeaos, 4.ª Edición, Madrid-1975, pág. 177.

de lograr el "placet" de los representantes, o dicho de otra forma: los representantes no toman parte aún en la decisión, pero controlan su ejercicio".⁽¹⁰²⁾

c) Estructura

Solamente podemos afirmar que nos encontramos en presencia de un derecho de veto, cuando la institución estudiada reúna la siguiente estructura:

- En primer término, ha de producirse una propuesta por parte de la dirección de la empresa, que haya sido elaborada por ésta, sin la participación ni conocimiento de los trabajadores, o sea, la decisión inicial se toma unilateralmente por el empresario.
- En segundo lugar, debe estar prevista la apertura de un período de negociación entre representantes del personal y la empresa, que puede culminar en acuerdo, lo que hace innecesario vetar la decisión, pero sin que pueda ser aplicada en caso de desacuerdo.
- Entercer lugar, de no llegarse a un acuerdo en el período negociador, la representación de los trabajadores impide la aplicación de la medida que la empresa proponía.
- Y en cuarto y último lugar, la empresa debe tener la posibilidad de acudir a un órgano neutral paritario, administrativo o judicial, que pueda suplir, en el supuesto de oposición injusta a la medida, la voluntad o conformidad de la representación laboral.

d) Clasificación

El derecho de veto puede ser temporal o permanente. Estaremos ante un veto temporal cuando se impida que la decisión propuesta por la empresa se aplique por un determinado tiempo, que deberá estar prefijado en la norma que lo establezca. El veto permanente por el contrario, imposibilita la aplicación de la decisión propuesta, por tiempo indefinido, o hasta que sea de nuevo reconsiderada la posición por los representantes de los trabajadores, haya o no habido modificación de la propuesta inicial. Asimismo, el derecho de veto temporal lo puede ser, por así haberlo establecido una norma, o bien por ser revocado por un órgano representativo superior, o un órgano administrativo, o jurisdiccional, todo ello de conformidad con la estructura que se le haya dado en la normativa que lo establezca.

El veto permanente puede derivar de la norma, que así lo dispone, o bien por haberse confirmado por el órgano ante el cual cabía la posibilidad de su revocación.

e) Características

Podemos destacar como características de este instituto las siguientes:

- El derecho de veto constituye tan fuerte limitación a las facultades directivas del empresario, por lo que queda reservado a cuestiones concretas y bien determinadas.
- El Derecho de Veto necesariamente ha de tener un ámbito mucho más restringido de actuación que los derechos de información y consulta, puesto que éste permite ejercer un verdadero derecho de codecisión paritario, y no puede tener la amplitud genérica de la información o consulta; estando, por tanto, limitado a la toma conjunta de decisiones determinadas y concretas que afecten de modo esencial directa a los trabajadores, "y que, en su mayor parte, son cuestiones "sociales".⁽¹⁰³⁾

(102) A. Ojeda Avilés, "Derecho Sindical", Tecnos, Madrid-1984, pág. 219.

(103) Libro Verde de la Comisión de Comunidades Europeas, pág. 46.

- El derecho de veto sólo es posible en el marco empresarial o de centro de trabajo, sin que sea imaginable ni posible en la actualidad, su articulación a niveles supraempresariales.
- Se puede llevar a la práctica, cualquiera que sea la forma que adopte el empresario; desde el empresario persona física, hasta las sociedades por acciones, pasando por las entidades colectivas, comandatarias, de responsabilidad limitada, o cualquier otra forma jurídica. En definitiva, es un derecho que no está limitado por la forma de organizarse la empresa, como ocurre con la cogestión.

f) El derecho de veto como fórmula participativa de futuro

En los últimos años la participación ha cambiado de rumbo, ya no se intenta su desarrollo por el camino de la reforma de la empresa⁽¹⁰⁴⁾, con la inclusión de representantes de los trabajadores en los órganos de gestión y administración de la misma; se ha abandonado ese esfuerzo estéril de conseguir una representación paritaria en los citados órganos internos de gestión empresarial, que sólo conducía a una situación en la que se establecía una negociación colectiva permanente en el seno de la dirección, sin que se pudiera avanzar más por esta vía, que no supusiera atentar contra las propias estructuras del sistema de producción que le había dado acogida, pues estaríamos ante una reforma total de la estructura social donde se modificarían los valores vigentes por otros distintos; como advierte Ojeda Avilés, más allá de la cogestión paritaria “termina la participación y comienza la autogestión”.⁽¹⁰⁵⁾

La constatación práctica del hecho anterior ha originado un nuevo enfoque en la dinámica de la participación; las miradas se dirigen ahora hacia la atribución de derechos cada vez más amplios a órganos exteriores a la administración y gestión de la empresa; ya no es prioritario el objetivo de la paridad; se han abandonado los debates sobre cogestión paritaria o minoritaria y como consecuencia se encuentra paralizada la tendencia que proponía nuevos avances de la participación reformando las estructuras de la empresa, puesto que siendo el objetivo prioritario la consolidación de mayores poderes de intervención desde órganos externos a las instituciones formales de gestión empresarial, tales debates carecen de sentido, o al menos, no es su momento.

En este contexto, no cabe la menor duda de que el derecho de veto se erige como máximo exponente del nuevo sentido de la participación; siendo este derecho ejercitable desde órganos de representación de los trabajadores, externos a la gestión cotidiana de la empresa, se convierte en el objetivo a alcanzar por los trabajadores tanto en la normativa paccionada como estatal.

Cualquier avance de la participación que signifique lograr cuotas de poder, si el camino que se sigue es la atribución de facultades a órganos externos, tiene necesariamente que pasar por la conquista de derechos de veto, en ámbitos cada vez más amplios y genéricos.

(104) No se discute, sin embargo, la necesidad de la mencionada reforma, si bien operando sobre otros elementos, que no sean solamente la intervención de los trabajadores en la gestión.

(105) “La cogestión en las grandes empresas europeas”, Universidad de Sevilla-1978, pág. 57.

CAPITULO II

LA PARTICIPACION EN EL DERECHO SOCIAL INTERNACIONAL Y COMPARADO

I.- LA PARTICIPACION EN LOS TRATADOS Y CONVENIOS INTERNACIONALES.

1.- Declaraciones Internacionales y el derecho de participación de los trabajadores

La firma del Tratado de Versalles, el 28 de Junio de 1919, que puso fin a las hostilidades de la denominada "Primera Guerra Mundial", se nos aparece como el primer instrumento internacional sensible y preocupado por cuestiones profesionales y relativos a temas sindicales. Así, por expreso mandato de la Conferencia de Paz, se crea la Comisión de Legislación Internacional del Trabajo, que tuvo como principal tarea la elaboración de la Parte XIII del citado Tratado, en cuyo artículo 423 se recoge el derecho de los ciudadanos de cualquier Estado a la formación y mantenimiento de asociaciones profesionales.

Sin embargo, la aportación más destacada de dicho documento la constituye el haber planteado la necesidad de la creación de un organismo internacional que se hiciese cargo de todas las cuestiones relativas a temas laborales y sindicales. Surgiendo por este camino en Junio de 1919 la "Bureau International du Travail", cuyo estatuto constitucional fue elaborado ese mismo año, que tras diversas modificaciones dio lugar a la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.). El citado instrumento constitucional recoge en su sección primera, dedicada a la organización del trabajo, el principio de libertad de sindicación, y en su sección segunda, relativa a principios generales, se instituye el derecho de los individuos de asociarse para todos los fines que no sean contrarios a las leyes.

Tras la modificación de la Constitución de la Oficina Internacional del Trabajo en 1944, mediante la Declaración de Filadelfia, la Conferencia Internacional del Trabajo, se reafirma en considerar a la libertad sindical como uno de los principios fundamentales en los que se vertebra la propia Organización, y al mismo tiempo la caracteriza como "un factor esencial para el progreso constante". En esa misma Declaración, en su capítulo III se adquiere el compromiso por parte de la O.I.T. de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la cooperación de empleadores y de trabajadores para mejorar continuamente la eficiencia en la producción, y la colaboración de trabajadores y empleadores en la preparación y aplicación de medidas sociales y económicas.⁽¹⁾

El derecho de asociación, tanto considerado en un sentido amplio, como referido concretamente a la sindicación de los trabajadores para la defensa de sus intereses laborales, ha tenido acogida en la Declaración Universal de los Derechos Humanos que

(1) B.O.E. de 21 de Septiembre de 1982.

fue aprobada en 1948, por la Asamblea General de las Naciones Unidas. En este sentido, el artículo 20 de la misma establece que "toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas, formulando también, el aspecto negativo del derecho a la libre sindicación, cuando añade que "nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación", elevando a la categoría de derecho del hombre, el que nadie pueda ser compelido a alinearse en una organización determinada en contra de su voluntad, y, asimismo, en su artículo 23 apartado 4, se previene que "toda persona tiene derecho fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses".

Por otra parte, el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos que fueron adoptados por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1966, ratificados por España el 13 de Abril de 1977, también han consagrado el derecho de asociación y de sindicación. Así, en el artículo 8 del primero de ellos se establece textualmente que "los Estados partes en el presente pacto se comprometen a garantizar: a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales", añadiendo, asimismo, este precepto, que "no podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos".

En el artículo 22 del segundo de los Pactos Internacionales citados, se instituye que "toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses". En este mismo precepto, en su apartado segundo, se recogen las dos únicas restricciones a las que puede estar sujeto el citado derecho: La primera de ellas, de carácter objetivo, se establece en el marco de las sociedades democráticas, "en interés de la seguridad nacional, la seguridad pública o del orden público, o para proteger la salud o la moral pública o los derechos y libertades de los demás". Dado el carácter tan genérico e indeterminado de las anteriores causas de restricción con fundamento en algunas de ellas, muchos países dictan normas temporales, que se prolongan en el tiempo, que de forma injustificada violan el derecho de sindicación consagrado en el citado artículo. La segunda de las restricciones, de carácter subjetivo, hace referencia a la posibilidad de imponer determinadas "restricciones legales al ejercicio de tal derecho cuando se trate de miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía". Por último, el precitado artículo trata de salvaguardar, por su mayor amplitud, la aplicación del Convenio de la O.I.T. de 1948, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho a la sindicación, y en este sentido señala que el citado precepto no autoriza "a adoptar medidas legislativas que puedan menoscabar las garantías previstas en él ni aplicar la Ley de tal manera que pueda menoscabar esas garantías".

En el marco del continente americano, cabe citar la Carta de la Organización de Estados Americanos, aprobada en Bogotá en 1948 que en el contexto de sus normas sociales y en relación directa con el trabajo, enuncia la libertad de asociación, como "un derecho y un deber social". De esta misma conferencia salieron otros instrumentos, en los que de forma expresa se mencionan los derechos que estamos estudiando. Así la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre instituye en su artículo 22 que "toda persona tiene el derecho de asociarse para promover, ejercer y protegerse, entre otros, sus intereses legítimos de orden económico, profesional y sindical". Por su parte, la "Carta Internacional Americana de garantías sociales" dispone en su artículo 26 que los "trabajadores y empleadores, sin distinción de sexo, raza, o ideas políticas, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses,

formando asociaciones profesionales o sindicatos que, a su vez, pueden federarse entre sí", anunciándose en la misma cláusula determinadas garantías para la constitución, funcionamiento y disolución de las citadas organizaciones.

Ya en el ámbito europeo, se hace preciso destacar el Convenio Europeo de 4 de Noviembre de 1950 sobre la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, adoptado en Roma y ratificado por España el 26 de Septiembre de 1979, que en su artículo II establece que "toda persona tiene derecho a la libertad de reunión pacífica y a la libertad de asociación, incluido el derecho a fundar, con otros, sindicatos, y de afiliarse a los mismos para la defensa de sus intereses". Señalando este mismo precepto, en su apartado segundo, que "el ejercicio de estos derecho no podrá ser objeto de otras restricciones que aquellas que, previstas por la Ley, constituyan medidas necesarias, en una sociedad democrática, para la seguridad nacional, la seguridad pública, la defensa del orden y la prevención del delito, la protección de los derechos y libertades ajenas". Añadiendo la posibilidad de una sola excepción cuando continúa diciendo que "el presente artículo no prohíbe que se impongan restricciones legítimas al ejercicio de estos derechos para los miembros de las fuerzas armadas, de la policía o de la Administración del Estado".

Siempre en el mismo nivel regional europeo, es destacable la Carta Social Europea, de 18 de Octubre de 1961 (Turín), firmada por miembros del Consejo de Europa, y ratificada por España el 26 de Abril de 1980, que en su artículo 5 previene que "para garantizar o promover la libertad de los trabajadores y empleadores de constituir organizaciones locales, nacionales o internacionales para la protección de sus intereses económicos y sociales, y de adherirse a esas Organizaciones, las Partes Contratantes se comprometen a que la legislación nacional no menoscabe esa libertad ni se aplique de manera que pueda menoscabarla". Igualmente, añade la citada norma, que "el principio que establezca la aplicación de estas garantías a los miembros de las Fuerzas, y la medida de su aplicación a esta categoría de personal, deberán ser determinadas por las Leyes y Reglamentos Nacionales.

En este marco europeo, es comprensible que no haya habido en la citada Carta Social una mayor insistencia en relación con la Libertad Sindical, debido, sobre todo, a la extensa tradición de vida sindical⁽²⁾, y a la permanencia de todos los países en la O.I.T., y a la ratificación por ellos de los Convenios de la citada Organización Internacional relativos a la libertad sindical.

De dicho texto podemos señalar las siguientes consideraciones:

- a) Se expresa de forma muy poco precisa el derecho de libre sindicación, con un compromiso de los firmantes a no atentar contra los derechos sindicales mediante la formulación de legislaciones internas restrictivas sobre el particular.
- b) Se posibilita sólo la derogación de las libertades sindicales a los miembros de las fuerzas armadas, sin que incluya en estas excepciones a otros miembros de la Administración del Estado, como había hecho el Convenio Europeo sobre Derechos Humanos.

El artículo 6 de la Parte II de la precitada Carta Social Europea contempla el derecho de la negociación Colectiva, estableciendo que "para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de negociación colectiva, las Partes Contratantes se compromete:

- 1.- A favorecer la concertación paritaria entre trabajadores y empleadores.

(2) Rodríguez Piñero, "La Carta Social Europea y la problemática de su aplicación", *Revista de Política Social*, n.º 118, Abril - Junio 1978, y, "Antecedentes, génesis y significados de la Cartas Social Europea", *R.P.S.*, n.º 53, Enero - Marzo 1962.

- 2.- A promover, cuando ello sea necesario y conveniente, el establecimiento de procedimientos de negociación voluntaria entre empleadores u Organizaciones de empleadores, de una parte, y Organizaciones de trabajadores de otra, con objeto de regular las condiciones de empleo por medio de Convenios Colectivos.
- 3.- A fomentar el establecimiento y la utilización de procedimientos adecuados de conciliación y arbitraje voluntarios para la solución de conflictos laborales.
- 4.- A reconocer el derecho de los trabajadores y empleadores, en caso de conflicto de intereses, a emprender acciones colectivas, incluido el derecho de huelga, sin perjuicio de las obligaciones que puedan dimanar de los Convenios Colectivos en vigor".

Este artículo formula importantes innovaciones entre las que podemos destacar las siguientes:

- a) Considera la libertad sindical como un derecho de acción sin limitarla a los simples derechos de fundación de sindicatos y de libre afiliación a los mismos, dándole la perspectiva de la actividad sindical, como impronta peculiar.
- b) Considera la negociación colectiva como parte integrante de la libertad sindical entendida ésta como acción sindical, desarrollando en sus tres primeros apartados los posibles procedimientos de negociación voluntaria de las condiciones de trabajo.
- c) Su apartado tercero contiene, asimismo, una importante novedad, al contemplar la solución de los conflictos laborales por la vía de arbitrajes voluntarios, sin que se contradiga por ello la libertad sindical.
- d) En su último apartado, también se recoge de forma expresa, como cuestión novedosa, el derecho de huelga de los trabajadores, ligado íntimamente a la libertad sindical; y al reconocer "el derecho de los trabajadores y empleadores a emprender acciones colectivas", se desprende, asimismo el derecho al "lock-out" por parte de los empresarios, como ha señalado el Comité de expertos independientes que intervienen en el control de aplicación de la Carta.

Así pues, resulta evidente que no hay una referencia directa al derecho de participación y que la preocupación central de las Declaraciones Internacionales ha girado en torno a la consolidación de la libertad sindical y del derecho de libre sindicación, tratanto de dotar a los distintos países de organizaciones sindicales fuertes, libres, democráticas e independientes, como única base sólida que permita estructurar cualquier modelo de participación en la empresa. Por otro lado, dichas declaraciones sólo apuntan como instrumento idóneo para intervenir en las decisiones empresariales a la negociación colectiva, que se convierte de esta forma en una modalidad participativa internacionalmente aceptada.

2.º.- Convenios, Recomendaciones y Resoluciones de la O.I.T. relativos al derecho de participación.

La O.I.T. siguiendo los principios expuestos en la Constitución de 1919 y en la Declaración de Filadelfia de 1944 ha emprendido una ingente labor en pro de la libertad sindical y la participación de los trabajadores, asumiéndolas como uno de sus principales objetivos, no sólo para la construcción de los principios y normas que las definan, sino además para controlar la aplicación de todos los principios y normas emanadas de sus convenios, recomendaciones y resoluciones. Labor esta última que ha desarrollado a través de la Comisión de Expertos de Aplicación de Convenio y Recomendaciones, y del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración.

a) Relación cronológica de instrumentos jurídicos

Analizaremos la acción llevada a cabo por la O.I.T. en las referidas materias siguiendo el orden cronológico de sus convenios, recomendaciones y resoluciones más importantes:

- 1) Así tenemos, como primer instrumento aprobado por la citada Organización, la Recomendación n.º 2, sobre la reciprocidad de trato a los trabajadores extranjeros, que fue aprobada en Washington el 29 de Octubre de 1919, y cuyo principal objetivo es recomendar que se garantice a los trabajadores extranjeros, sobre una base de reciprocidad, los mismos derechos, de protección y goce del principio de libre asociación, que legalmente se haya reconocido a sus propios trabajadores por la legislación nacional.
- 2) En la Conferencia convocada en Ginebra el 25 de Octubre de 1921, se adoptó el Convenio n.º 11 relativo a los derechos de asociación y de coalición de los trabajadores agrícolas, y en cuyo art. 1.º, único de carácter sustantivo, de los que consta el citado convenio, se reconoce "a todas las personas ocupadas en agricultura los mismos derechos de asociación y de coalición que a los trabajadores de la industria". De dicho texto se desprende con claridad que no se trata de garantizar a estos trabajadores unos derechos sindicales especiales, sino más bien asegurarles la aplicación de los mismos derechos que se le concedan a los trabajadores industriales (ratificado por España el 8 de Abril de 1932).
- 3) En 1923 se produce el primer intento de elaborar un proyecto de Convenio sobre libertad sindical. La propuesta fue formulada por los representantes obreros, ante la carencia total de normas que desarrollaran este principio, considerado como pilar básico de la Organización, y que posibilitara una acción coherente y eficaz en este tema, a la vista de las denuncias que se presentaban por supuestas violaciones del citado principio. Este inicial intento constituyó un clamoroso fracaso ante la imposibilidad de llegar a un acuerdo por las delegaciones obreras y patronales, en la encuesta que debería elaborarse como trabajo inicial de toma de conocimiento de la situación en materia sindical en los distintos países.
- 4) En la Recomendación n.º 70 de la Conferencia congregada en Filadelfia el 2 de Abril de 1944, se aprobó un texto "sobre política social en los territorios dependientes" entre cuyas disposiciones se recoge "el derecho de los empleadores y de los trabajadores de asociarse para cualquier fin lícito" (art. 43).
- 5) Como resoluciones más significativas adoptadas en esta materia cabe señalar la Resolución sobre las relaciones de trabajo en las industrias mecánicas, aprobada en 1946, por la Comisión de Industrias Mecánicas, y la Resolución también de 1946, sobre la libertad de asociación, la negociación colectiva y la observancia de los contratos colectivos, adoptada por la Comisión del Hierro y del Acero.
- 6) En el mismo sentido que la Recomendación n.º 70, el Convenio n.º 84 relativo al derecho de asociación y a la solución de conflictos de trabajo en los territorios no metropolitanos, aprobado en la reunión de Ginebra de 19 de Junio de 1947, en su art. 2 dispone que "se deberá garantizar por medio de disposiciones apropiadas el derecho de los empleadores y de los trabajadores a asociarse para cualquier fin lícito". El citado convenio a pesar de tener una aplicación limitada a los territorios no metropolitanos, constituye el primer instrumento de la O.I.T. que de forma ordenada y global comienza a desarrollar el derecho fundamental de la libertad sindical. Asimismo, se establece en su artículo 3 que "se deberán dictar todas las medidas pertinentes a fin de garantizar a los sindicatos representativos

de los trabajadores interesados, el derecho a celebrar contratos colectivos con los empleadores o con las organizaciones de empleadores", vinculándose la negociación colectiva a la libertad sindical con una clara intencionalidad participativa. Sin embargo, es el art. 4 de este convenio, el que de forma directa afronta el derecho de participación al señalar que "se deberán dictar todas las medidas pertinentes a fin de consultar e implicar a los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, en la elaboración y aplicación de las disposiciones destinadas a garantizar la protección de los trabajadores y el cumplimiento de la legislación del trabajo"; y el art. 6, al abordar la solución de los conflictos de trabajo en los territorios no metropolitanos, estimula su resolución de forma equitativa por medio de organismos de conciliación, y previene que "se deberán dictar todas las medidas pertinentes para consultar y asociar a los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en el establecimiento y funcionamiento" de los citados organismos.

- 7) En 1947 la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó una resolución sobre la libertad sindical y la protección del derecho a sindicación y negociación colectiva, que tuvo como documentos base, una memoria presentada por la Federación Sindical Mundial, que ambas organizaciones enviaron al Consejo Económico y Social en las Naciones Unidas, siendo dicho organismo quien los envió a la O.I.T., con la solicitud de que se continuaran los esfuerzos tendentes a la consecución de uno o varios convenios de esta materia.

Suficientemente maduro este tema, entre las diferentes delegaciones que constituyen la O.I.T., en la Conferencia del 17 de Junio de 1948, celebrada en San Francisco, se discutió y aprobó el Convenio n.º 87 relativo a la "libertad sindical y a la protección del derecho de Sindicación", que fue perfeccionado con el convenio n.º 98, aprobado el año siguiente, que versa sobre la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva. (Ratificados por España el 13 de Abril de 1977).

Estos dos convenios constituyen los instrumentos que reúnen la normativa fundamental de la O.I.T. en materia de libertad sindical y participación, documentos importantes, no sólo por formar parte de los convenios básicos de la organización y estar en estrecha relación con los principios propios que conforman los derechos humanos, sino también por constituir los primeros documentos que abordan de forma directa y con carácter general el desarrollo de estos derechos.

De ambos documentos podemos extraer los siguientes principios, que se han ido consolidando con las resoluciones adoptadas por el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la O.I.T.:

- El derecho de los trabajadores a constituir las organizaciones que estimen conveniente, (art. 2, Conv. 87) sin que se tome posición a favor de la tesis de la unidad o del pluralismo sindical.
- El derecho a la constitución de las organizaciones sindicales sin necesidad de la llamada "autorización previa", por parte de la Administración del Estado, (art. 2, Conv. 87).
- El derecho al no establecimiento de distinción, en orden a la fundación y afiliación sindical que pueda suponer algún tipo de discriminación, (art. 2, Conv. 87).
- El derecho de todo trabajador a afiliarse a cualquier organización ya constituida, con la sola condición de respetar los estatutos de la misma (art. 2, Conv. 87).

- El derecho de las organizaciones sindicales a la redacción de sus estatutos y reglamentos, (art. 3, Conv. 87).
 - El derecho de los sindicatos a organizar de forma autónoma su administración y sus actividades, (art. 3, Conv. 87).
 - El derecho de las organizaciones sindicales a formular libremente sus tablas reivindicativas y sus programas de acción, (art. 3, Conv. 87).
 - El derecho de los afiliados a elegir libremente sus representantes en el seno de la organización sindical, (art. 3, Conv. 87).
 - El derecho de las organizaciones sindicales a constituir federaciones y confederaciones que las agrupen (art. 5, Conv. 87).
 - El derecho de todo sindicato, federación o confederación de constituir o afiliarse a organizaciones sindicales internacionales, (art. 5, Conv. 87).
 - El derecho de las organizaciones sindicales a no ser disueltas o suspendidas por vía legislativa o administrativa, (art. 4, Conv. 87).
 - El derecho de las organizaciones sindicales a organizar su administración y actividades sin intervención de las autoridades públicas tendentes a limitar o entorpecer el ejercicio legal de este derecho, (art. 3, Conv. 87).
 - El derecho de los sindicatos a ser protegidos contra los actos e injerencias de los empresarios o sus organizaciones. (Concretamente, se prohíbe a las empresas, fomentar organizaciones sindicales de trabajadores o sostenerlos económicamente para ejercer el control de las mismas), (art. 2, Conv. 98).
 - El derecho a no ser discriminado en el empleo ni despedido por su afiliación, militancia o actividad sindical, (art. 1, Conv. 98).
 - El derecho de los sindicatos, federaciones y confederaciones a adquirir personalidad jurídica, sin ningún tipo de limitaciones que puedan menoscabar alguno de los derechos reseñados anteriormente sobre constitución, organización y funcionamiento, (art. 7, Conv. 87).
 - El derecho de los empresarios y las organizaciones de empresarios, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, a desarrollar y usar procedimientos, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo, (art. 4, Conv. 98).
- 8) En el año 1950 el Consejo de Administración de la O.I.T. creó la Comisión de Investigación y Conciliación en Materia de Libertad Sindical, que tenía como objeto fortalecer el sistema de control en la aplicación de los Convenios aprobados y ratificados y, por otro lado, velar por el cumplimiento de los principios inspiradores de la Organización por parte de todos los Estados Miembros de la O.I.T. En el mismo sentido, y constatada la ineficaz labor de la citada Comisión, debido a las trabas y reticencias que determinados gobiernos mostraban, ya que sólo podía actuar previa autorización del Estado respectivo, se hizo necesario que el Consejo de Administración creara en 1951 el ya citado Comité de Libertad Sindical, a fin de que examinara previamente todas las denuncias que se presentaran en cuestiones relativas a violaciones del principio de Libertad Sindical. Este Comité se ha consolidado de una forma estable y ha creado un cuerpo de doctrina o jurisprudencia en torno a la libertad sindical.
- 9) En la Conferencia General de 1951, se aprueba la Recomendación sobre los contratos colectivos, que constituye uno de los primeros documentos que realizan una estructuración sistemática de la negociación colectiva, destacando

los principios básicos en los que se cimenta el Derecho del Trabajo y mereciendo resaltarse el concepto de contrato o convenio colectivo que recoge en su capítulo II, al señalar que la expresión "contrato de trabajo" comprende todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional.

Tienen acogida en esta Recomendación una serie de principios y medidas que hoy día, forman parte de los sistemas de contratación colectiva de la mayoría de los países, entre los que debemos destacar los siguientes:

- La eficacia general de los contratos o convenios colectivos.
 - La inderogabilidad singular de los convenios colectivos por contratos individuales, o lo que es lo mismo, la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores de origen legal o convencional.
 - La autonomía y la aplicación directa de los acuerdos colectivos, sin requerir medidas legislativas.
 - Los principios de normas favorables, y condición más beneficiosa individualmente adquirida.
 - La posibilidad de extensión de los convenios colectivos, supeditada al cumplimiento de determinados requisitos.
 - La participación de las representaciones patronales y obreras en la interpretación y aplicación de los convenios o contratos colectivos.
 - La publicidad, registro y depósito de los acuerdos colectivos.
 - La prórroga automática de los convenios colectivos, si no hay modificación o anulación por las partes firmantes.
- 10) Por su singular importancia, conviene destacar la Recomendación sobre conciliación y arbitraje voluntarios, también aprobada en la Conferencia General de 1951, y en la que se señala la necesidad de establecer organismos voluntarios y paritarios para contribuir a la prevención y solución de los conflictos entre empleadores y trabajadores, destacando en los mismos las siguientes notas:
- El procedimiento debe ser gratuito y expeditivo.
 - La iniciativa puede ser a instancia de parte o de oficio.
 - Durante la tramitación se debe estimular la abstención de la huelga y el "lock-out".
 - No debe menoscabarse el derecho de huelga.
 - Los acuerdos que pongan fin a un conflicto deben formalizarse por escrito y tener la misma consideración que un convenio colectivo normal.
- 11) La Conferencia General de 1952 aprueba la Recomendación 94 sobre la colaboración en el ámbito de la empresa, que tiene como objetivo promover la consulta y la colaboración en dicho ámbito "sobre cuestiones de interés común que no estén comprendidas dentro del campo de la acción de los organismos de negociación colectiva o que normalmente no sean tratadas por otros organismos encargados de determinar las condiciones de empleo". De esta manera se instituyen la consulta y la colaboración como modalidades de participación, ahí donde no llegue la negociación colectiva, por entender a ésta como una fórmula más completa e intensa.
- 12) Como continuación, en un ámbito más amplio, de la Recomendación sobre la

colaboración en el ámbito de la empresa de 1952, la Conferencia de 1960 adopta la Recomendación n.º 133 relativa a la consulta y a la colaboración entre autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores en las normas de actividad económica y en el ámbito nacional. Con ella se trata de establecer modalidades participativas supraempresariales de origen legal, pactado o mixto, con o sin la intervención de autoridades públicas, pero salvaguardando la libertad y acción sindical, y la negociación colectiva.

Persigue dicha Recomendación el objetivo general de fomentar la comprensión mutua y las buenas relaciones, a fin de "desarrollar la economía en su conjunto o algunas de sus ramas, de mejorar las condiciones de trabajo y de elevar el nivel de vida"; y como objetivo más concreto se traza el permitir el examen conjunto de cuestiones de interés mutuo y un mayor asesoramiento y asistencia de los interlocutores sociales hacia las autoridades públicas.

- 13) La libertad sindical y la negociación colectiva han sido una preocupación constante en los trabajos de la O.I.T.; siendo estos principios reafirmados en distintas resoluciones; así la Resolución de la Conferencia Internacional relativa a la libertad sindical de 1964, en la que se incluye una invitación al Consejo de Administración para que estudie la posibilidad de incluir en la Carta Constitucional de la O.I.T., determinados principios esenciales contenidos en los Convenios n.º 87 y 98, así como que encamine las mejores formas para conseguir una protección cada vez mayor de la libertad de sindicación; y la resolución de la Conferencia Internacional de 1970 sobre "los derechos sindicales y su relación las libertades civiles", cuyo objeto principal fue evidenciar que "el concepto de derechos sindicales carece totalmente de sentido cuando no existen libertades civiles" y en este sentido determina que son esenciales para la realización plena de los derechos sindicales la existencia de los siguientes derechos Civiles:

- La libertad y la Seguridad de la persona y la protección contra la detención y la prisión arbitrarias.
- La libertad de opinión y expresión y, en particular, de sostener opiniones sin ser molestado; y de investigar y recibir información y opiniones, y difundirlas, sin limitación de fronteras por cualquier medio de expresión.
- El derecho de reunión.
- El derecho a proceso regular por tribunales independiente e imparciales.
- El derecho a la protección de la propiedad de las organizaciones sindicales.

- 14) Con la finalidad de completar las disposiciones recogidas en la Recomendación n.º 94, sobre colaboración entre empleadores y trabajadores en el ámbito de la empresa, de 1952, en la Conferencia General de 1967, se adopta la Recomendación n.º 129, relativa a las comunicaciones entre la dirección y los trabajadores dentro de la empresa, y que propone, en primer lugar, el reconocimiento por parte de empresarios y trabajadores, y de sus organizaciones, de la "importancia que tiene, dentro de la empresa un clima de comprensión y confianza mutuas favorable tanto para la eficacia de la empresa como para las aspiraciones de los trabajadores".

Para esta Recomendación una política eficaz de comunicación debe asegurar la difusión e intercambio rápido de informaciones completas y objetivas, sobre los diferentes aspectos de la vida de la empresa y de las condiciones sociales de los trabajadores, así como, consultas entre las partes interesadas antes de que la dirección adopte decisiones sobre asuntos de mayor interés. Señalando que los métodos de comunicación no deben menoscabar la libertad sindical, ni perjudicar

a los representantes elegidos por los trabajadores o a sus organizaciones, ni limitar las atribuciones de los mismos.

Como medios de comunicación propone reuniones, para intercambio de puntos de vista e información; boletines, revistas, periódicos de empresa, o circulares; y distintos medios que permitan a los trabajadores hacer sugerencias y expresar su opinión sobre cuestiones relativas al funcionamiento de la empresa. Como cuestiones sobre las que se debería proporcionar información señala las siguientes:

- Las condiciones generales de empleo, incluidos la contratación, el traslado y la terminación de la relación de trabajo.
 - La descripción de las tareas de los diversos puestos de trabajo y su correspondiente posición en la estructura de la empresa.
 - Las condiciones generales de trabajo.
 - Las posibilidades de formación profesional y perspectivas de ascenso en la empresa.
 - Los reglamentos de Seguridad e Higiene en el trabajo e instrucciones sobre la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.
 - Los procedimientos para el examen de reclamaciones, así como las modalidades de su funcionamiento y las condiciones de su utilización.
 - Los servicios de bienestar para el personal (asistencia médica, sanidad, comedores, alojamiento, actividades de esparcimiento, servicios de ahorro y bancarios, etc.).
 - Los diferentes sistemas de seguridad social o de asistencia social existentes en la empresa.
 - La reglamentación de los regímenes nacionales de seguridad social a que están sujetos los trabajadores por su empleo en la empresa.
 - La situación general de la empresa y perspectivas o planes de desarrollo futuro.
 - La explicación de las decisiones que probablemente tengan efectos directos o indirectos sobre la situación de los trabajadores en la empresa.
 - Los métodos de consulta, discusión y cooperación entre la dirección y sus representantes, por una parte, y los trabajadores y sus representantes, por otra.
 - Cuando se trata de una cuestión que haya sido objeto de negociaciones entre el empleador y los trabajadores o sus representantes en la empresa, o de un convenio colectivo concluido a un nivel que excede del marco de la empresa, las informaciones transmitidas deberían contener una referencia expresa a tales negociaciones o convenios.
- 15) En la misma conferencia de 1967 se aprueba la Recomendación 130 sobre el examen de reclamaciones. A los efectos de este trabajo, merece ser destacado el punto n.º 6 que vincula a las organizaciones patronales y de trabajadores en el establecimiento y funcionamiento de los procedimientos de examen de reclamaciones dentro de la empresa, y el punto 7.2 que prevé la cooperación de los representantes de los trabajadores, en la solución de las cuestiones sociales que afecten a los mismos, antes de que la empresa tome una decisión.
- 16) En la Conferencia General de la O.I.T. celebrada el 2 de Junio de 1971, se aprobó el Convenio n.º 135, sobre los representantes de los trabajadores, ratificado por España el 8 de Noviembre de 1972; el citado convenio en su art. 3.º viene a establecer que la expresión "representantes de los trabajadores" comprende

tanto a los representantes sindicales, como a los representantes unitarios elegidos libremente por los trabajadores de la empresa, instituyendo en el artículo 1.º que tales representantes "deberan gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido". Esta protección deberá prestárseles a estos representantes cuando el perjuicio sea debido a las siguientes circunstancias:

- Por su condición de representante de los trabajadores.
- Por sus actividades como tales representantes.
- Por su afiliación a un sindicato.
- Por su participación en la actividad sindical.

Como único requisito que el citado artículo impone para estar comprendido en la protección enunciada, está el que los "representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor".

A efectos de participación es necesario resaltar que en el artículo 2 de dicho convenio se recoge que "los representantes deberán disponer en la empresa de las facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones"; derecho que entendemos básico para el buen funcionamiento de cualquier modelo participativo que se quiera implantar.

La misma Conferencia General adopta una recomendación sobre la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores, con un contenido mucho más amplio, concreto y específico que el recogido en el Convenio 135, en la que se establece una relación prolija de las medidas de protección y facilidades que se recomienda se otorguen a los representantes.

- 17) El Convenio 141, sobre las organizaciones rurales, aprobado en 1975, constituye el instrumento que consagra la libertad sindical en el mundo rural-agrícola, extendiendo el derecho de libre sindicación en su más amplio sentido, no sólo al trabajador rural asalariado, sino también a toda persona que trabaje en la tierra por cuenta propia, con título de arrendatario, aparcerero, medianero, o simplemente como pequeño propietario. (Se ratifica por España el 8 de Abril de 1978).

Como objetivos que se desprenden del articulado del citado convenio, podemos citar los siguientes:

- Dotar a estos trabajadores de las organizaciones adecuadas para la defensa de sus intereses específicos.
- Posibilitar la participación de los mismos en el desarrollo económico y social, y en los beneficios que de él se derivan.
- Mejorar las oportunidades de empleo y las condiciones generales de trabajo y de vida, de los trabajadores de estas regiones.
- Lograr un más justo reparto de la renta nacional y una mejor distribución de la misma.

Asimismo, en la citada Conferencia de 1975, siguiendo igual metodología que conferencias anteriores, junto al Convenio, se adopta su correlativa Recomendación, con un contenido mucho más amplio y preciso, para posibilitar una más extensa aplicación de los principios recogidos en el convenio, sobre todo en países abiertos a la iniciativa de la O.I.T.

- 18) El Convenio 144, sobre la consulta tripartita, aprobado en 1976, tiene el propósito de encontrar procedimientos que aseguren consultas electivas, entre los representantes del Gobierno, de los empleadores y de los trabajadores, sobre los asuntos relacionados con las actividades de la Organización Internacional del Trabajo, (ratificado por España el 16 de diciembre de 1983).

Estas consultas girarán en torno a las siguientes cuestiones:

- a) Las respuestas de los gobiernos a los cuestionarios relativos a los puntos incluidos en el orden del día de la Conferencia internacional del trabajo y los comentarios de los gobiernos sobre los proyectos de texto que deba discutir la Conferencia.
 - b) Las propuestas que han de presentarse a las autoridades o autoridad competente en relación con la sumisión de los convenios y recomendaciones.
 - c) El examen a intervalos apropiados de convenios no ratificados y de recomendaciones a las que no se haya dado aún efecto para estudiar qué medidas podrían tomarse para promover su puesta en práctica y su ratificación eventual.
 - d) Las cuestiones que puedan plantear las memorias que hayan de comunicarse a la Oficina Internacional del Trabajo.
 - e) Las propuestas de demandas de convenios ratificados.
- 19) Ante las constantes denuncias de violación de los Convenios 87 y 98, así como por las dificultades de interpretación que han planteado en su aplicación a los funcionarios públicos, dando lugar a que los gobiernos apliquen los citados convenios de tal forma que excluyen a numerosos grupos de empleadores públicos, la Conferencia General de la Organización de 1975, aprobó el Convenio 151 y la Recomendación 159, que reafirma, de un lado, el derecho de libre sindicación de los funcionarios públicos, (exceptuándose solamente de su aplicación directa, a las fuerzas armadas y a la policía, y a los empleados públicos de alto nivel y poder decisorio de naturaleza confidencial), y de otro, se garantiza la protección de las organizaciones de funcionarios ante actos de discriminación antisindical, proclamando su independencia frente de las autoridades públicas. (Ratificado por España el 22 de Junio de 1984).

Asimismo, se señala que la necesidad de estimular y fomentar el pleno desarrollo de la negociación colectiva entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de funcionarios, sin olvidar las facilidades que deben otorgarse a los representantes de las organizaciones reconocidas en orden a un rápido y eficaz desempeño de las funciones que les son propias.

- 20) Por último cabe citar el convenio n.º 154, sobre negociación colectiva, de 1981 (ratificado por España el 26 de Julio de 1986), cuya finalidad está centrada en torno a la necesidad de que los gobiernos adopten medidas que propicien y fomenten la negociación colectiva libre y voluntaria, debiéndose caracterizar este tipo de negociación por las siguientes notas:
- a) Que abarque a todas las ramas de la actividad económica.
 - b) La legislación o la práctica nacional podrá exceptuar a las Fuerzas Armadas y a la Policía.
 - c) Se podrán fijar modalidades particulares para la negociación colectiva en la Administración Pública.
 - d) Los trabajadores podrán estar representados en dichas negociaciones tanto por representaciones unitarias como sindicales.
 - e) Serán materias de negociación las condiciones de trabajo y empleo, las relaciones entre empresarios y trabajadores y las relaciones entre las organizaciones sindicales y patronales.
 - f) Las medidas que se adopten por las autoridades para el fomento y estímulo

de la negociación colectiva deberán ser objeto de consulta entre las organizaciones sindicales y patronales.

Por otro lado, en la misma conferencia se adopta el convenio n.º 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo -igualmente ratificado por España el 26 de Julio de 1985- y que en su artículo 4 se establece que "todo Miembro deberá, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, y habida cuenta de las condiciones y práctica nacionales, formular o poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo".

"Esta política tendrá por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo".

21) Con el objetivo de completar el convenio 154 sobre negociación colectiva, la misma Conferencia de 1981, aprueba la Recomendación 163, con igual denominación y centrada fundamentalmente en el desarrollo de los distintos medios para fomentar la negociación colectiva, y en este sentido recomienda:

- El establecimiento y expansión, con carácter voluntario, de organizaciones libres, independientes y representativas de empleadores y trabajadores.
- El reconocimiento de organizaciones representativas de empleadores y trabajadores a los efectos de la negociación colectiva.
- La determinación, en base a criterios objetivos y previamente definidos, de las organizaciones a las que ha de atribuirse el derecho de negociación colectiva.
- Posibilitar que la negociación colectiva pueda desarrollarse en cualquier nivel, velando por que exista coordinación entre ellos.
- Prestar la asistencia necesaria para que los negociadores tengan la oportunidad de recibir una formación adecuada.
- Conferir a los negociadores respectivos el mandato necesario para conducir y concluir las negociaciones, a reserva de cualquier disposición relativa a consultas en el seno de sus respectivas organizaciones.
- Facilitar a los negociadores toda la información necesaria para poder negociar con conocimiento de causa.
- Establecer vías que posibiliten la solución a los conflictos que enfrenten a las partes negociadoras.

b) Posiciones del Comité de Libertad Sindical respecto de la participación

En primer lugar, se hace necesario resaltar que el Comité, en diversos informes ha señalado que "el derecho de negociar con los empleadores respecto de las condiciones de trabajo constituye un elemento esencial de la Libertad Sindical", y añade que "los sindicatos deberán tener el derecho, mediante negociaciones colectivas o por otros medios lícitos, de tratar de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de aquellos a quienes representan". De ello se deduce que la participación de los trabajadores, por medio de sus representantes en la determinación de las condiciones de trabajo, mediante la negociación colectiva, o cualquier otra fórmula participativa, constituye el aspecto más dinámico de la libertad sindical y el fin último de la misma. Carece de sentido el derecho de libre sindicación si no se le vincula a la finalidad de mejorar las

condiciones de contratación laboral. La libertad sindical tiene como última finalidad participar, (44 informe, caso n.º 202, párrafo 137; 65 informe, caso n.º 266, párrafo 65; 67 informe, caso n.º 303, párrafo 291).

El citado Comité de Libertad Sindical ha sentado, respecto de la participación, los siguientes principios:

1.- REPRESENTACIÓN EQUITATIVA:

Considera que cuando sea necesario establecer comités paritarios competentes para examinar problemas que afecten a los trabajadores, los gobiernos deberán adoptar las medidas necesarias para que haya una representación equitativa en las diversas secciones del movimiento sindical interesadas concretamente en los problemas considerados, (7.º informe, caso n.º 52, párrafo 29).

2.- EXCLUSIÓN DE ORGANIZACIONES MINORITARIAS:

Estima que el hecho de no admitir una organización minoritaria en instancias de participación no es contrario a los principios de libertad sindical, siempre que la exclusión radique en la falta de representatividad objetivamente determinada y que tal organización disfrute de otros derechos que le permitan efectivamente promover y defender los intereses de sus miembros, (69 informe, caso n.º 280, párrafos 11-26; 77 informe, caso n.º 368, párrafos 15-20; 93 informe, caso n.º 281, párrafo 71; 143 informe, caso n.º 655, párrafo 40).

3.- REPRESENTATIVIDAD EFECTIVA Y OBJETIVA:

Para asegurar la imparcialidad es conveniente que los representantes de empresarios y trabajadores fuesen efectivamente representativos de los mismos, y su nombramiento debe requerir su consulta y conformidad; y su reconocimiento por parte de las autoridades públicas debe basarse en criterios objetivos establecidos previamente por un organismo independiente, (61 informe, caso n.º 256, párrafo 36; 69 informe, caso n.º 300, párrafo 124; 85 informe, caso n.º 341, párrafo 195).

4.- LA CONSULTA Y LA COLABORACIÓN:

El comité ha recalado en distintos informe la importancia del principio de la consulta y la colaboración entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y trabajadores en el ámbito de la industria y de la nación, como fórmula de evitar conflictos sociales y laborales, aunque la negativa a esta modalidad de participación no constituya necesariamente una infracción de los derechos sindicales, (105 informe, caso n.º 503, párrafo 210 y 211; 124 informe, caso n.º 531, párrafo 25; 110 informe, caso n.º 561, párrafo 224).

5.- PRIORIDAD A LA REPRESENTACIÓN SINDICAL:

El Comité ha señalado que la normativa internacional dé prioridad, a la hora de reconocer a una de las partes de la negociación colectiva, a las organizaciones de trabajadores, refiriéndose a los representantes de los trabajadores no organizados solamente en caso de ausencia de tales organizaciones. Por ello, considera que la negociación colectiva directa entre la empresa y sus trabajadores, por encima de las organizaciones representativas cuando la misma exista, puede en ciertos casos ir en detrimento del principio por el cual se debe estimular y fomentar la negociación.

6.-LANEGOCIACIÓN COLECTIVA, MODALIDAD DE PARTICIPACIÓN EQUITATIVA:

El Convenio colectivo constituye el método más seguro de fijar equitativamente los salarios y las condiciones de trabajo en la economía privada, siempre que empresarios y trabajadores estén en número igual y en el mismo plano de igualdad, (73 informe, caso n.º 264, párrafo 57; 11 informe, caso n.º 51, párrafo 48).

7.-VOLUNTARIEDAD DE LANEGOCIACIÓN COLECTIVA:

El comité ha señalado como contrarios al principio de negociación voluntaria los siguientes casos:

- La intervención de un representante de la Autoridad pública en la redacción de los convenios colectivos, si no se limita a un papel de mera ayuda técnica, (105 informe, caso n.º 266, párrafos 128 y 129).
- Una normativa que imponga la negociación colectiva a las organizaciones sindicales sobre los aspectos que señale la Autoridad Laboral, (116 informe, caso n.º 541, párrafos 71 y 72).
- El establecer un período determinado de tiempo para concluir la negociación, e imponer que de no alcanzarse acuerdo entre las partes, los puntos en litigio sean decididos por arbitraje de la Autoridad Laboral, (116 informe, caso n.º 541, párrafos 71 y 72).
- Cuando una disposición fije un período excesivo de tiempo para concertar un convenio colectivo, (113 informe, caso n.º 654, párrafo 244).
- Imponer coactivamente un sistema de negociación colectiva con una organización determinada, (13 informe, caso n.º 96, párrafo 137; 75 informe, caso n.º 334, párrafo 19).
- Una legislación que faculte al Ministerio de Trabajo para fijar las normas relativas a salarios, jornada de trabajo, descanso y vacaciones y condiciones de trabajo, debiendo limitarse los convenios colectivos a recoger dichas normas, (116 informe, caso n.º 551, párrafo 109).

8.-LABUENA FE EN LANEGOCIACIÓN:

El comité ha venido señalando la importancia de que tanto los empresarios como los sindicatos deben negociar de buena fe, realizando esfuerzos para llegar a un acuerdo. Se insiste en que la existencia de relaciones de trabajo satisfactorias dependen primordialmente de la actitud recíproca de las partes y de su confianza mutua (139 informe, caso n.º 725, párrafo 279).

9.-EL GRADO DE LIBERTAD DETERMINA LA LEGALIDAD DE ASPECTOS NEGATIVOS EN LA PARTICIPACIÓN:

El comité estima que la participación de los sindicatos en la fijación de disposiciones relativas al rendimiento y productividad, es compatible con sus funciones de protección de los intereses de los trabajadores, dependiendo del grado de libertad de que disfruten los sindicatos en otros aspectos, (21 informe, caso n.º 219, párrafo 36; 22 informe, caso n.º 58, párrafo 52; 23 informe, caso n.º 111, párrafo 194).

10.-REGISTRO DE LO PACTADO SIN NECESIDAD DE APROBACIÓN PREVIA:

La necesidad de una aprobación previa del gobierno para dar validez a un convenio colectivo, podría implicar una medida contraria al fomento de los procedimientos de negociación. Sin embargo, el Comité considera que no sería

contraria a este principio una legislación que autorice el rechazo del registro por defectos de forma, siempre que el rechazo no sea por motivos tales como que el texto es contrario a la política general del gobierno.

II.- LA PARTICIPACION EN EL DERECHO COMUNITARIO EUROPEO

1.- El Proyecto de Quinta Directiva

a) Proyecto inicial y su accidentada trayectoria

Con fundamento en el artículo 54.3, letra g) del Tratado de la Comunidad Europea (TCEE), que establece la base jurídica específica de la armonización en el área del derecho de sociedades, en la búsqueda de garantías equivalentes para los socios y terceros, la Comisión con fecha 9 de Octubre de 1972, presenta al Consejo el proyecto inicial de Quinta Directiva, sobre la "estructura de las sociedades anónimas y los poderes y obligaciones de sus órganos", que ha tenido una accidentada trayectoria, con modificaciones esenciales hasta su actual versión de 19 de Agosto de 1983, y que someramente podemos concretar en las siguientes características evolutivas:

- 1) Se ha pasado de una posición que apuntaba una solución uniformadora, recogida en el proyecto inicial de 1972, fundamentada en la necesidad de armonizar las estructuras de las empresas y los derechos de los trabajadores, a otra, en la que reina la flexibilidad de estructuras y derechos, plasmada en su última versión de 1983.
- 2) La primera redacción de la Directiva apostaba por el establecimiento en todos los Estados miembros de un sistema dualista de órganos en las sociedades anónimas, que al margen de la Junta General de accionistas, se concretaban en un órgano de dirección encargado de la gestión y representación, y un órgano de vigilancia y control del órgano de dirección, en una estructura similar a la existente en Alemania; y se preveía que al menos un tercio de los miembros del órgano de vigilancia fuera nombrado por los trabajadores o los representantes de éstos, en las sociedades con quinientos o más trabajadores.
- 3) El rechazo que esta primera propuesta originó en algunos de sus miembros, especialmente Inglaterra e Italia, hizo necesario que la Comisión profundizara en el estudio de la participación de los trabajadores, y en la búsqueda de lugares comunes aportó el llamado "Libro Verde" sobre "La participación de los trabajadores y la estructura de las sociedades en la Comunidad Europea". En el mismo se "describen las posiciones y las tendencias más importantes que, en torno a estos problemas, pueden detectarse en la Comunidad, así como las cuestiones centrales planteadas por estos problemas, en lo relativo a la construcción de un marco comunitario para las legislaciones de las sociedades anónimas. Se sugieren algunas soluciones para suscitar discusiones que permitan concluir con éxito el debate entablado.
- 4) En base a lo aportado por el "Libro Verde", se elabora por la Comisión un nuevo documento articulado de quinta directiva publicado en 1978, y cuya principal aportación es el establecimiento de un periodo transitorio que concluirá con la implantación del sistema dualista previsto inicialmente. Durante este periodo transitorio los Estados miembros podían elegir entre la introducción obligatoria del sistema dualista o la implantación facultativa de los sistemas dualistas y unitario, pudiendo realizarse la participación de los trabajadores a través de miembros representantes del personal en el consejo de vigilancia o de administración, o por medio de un órgano externo de representación.

- 5) Después de enconados debates en el Parlamento Europeo, en Septiembre de 1979 se nombra ponente a Geurisen, quien elabora una propuesta, cuya principal característica consiste en eliminar el período transitorio previsto en el proyecto anterior, posibilitando un sistema flexible, con amplia libertad de elección, al considerar que tanto el sistema dualista como el unitario son equivalentes en el resultado, y que es aprobada en la Comisión Jurídica en Noviembre de 1981, y presentada al Parlamento Europeo en Enero de 1982. Siguiendo la línea trazada en este Dictamen parlamentario, la Comisión redacta un nuevo proyecto modificado de Quinta Directiva, que dirige al Consejo en Agosto de 1983, abandonándose definitivamente la idea inicial de armonizar en torno a una de las dos opciones que los distintos sistemas de los Estados miembros tienen puestos en práctica.

b) Objetivos del proyecto

El proyecto de Quinta Directiva tiene la pretensión de acometer esa aspiración tan vieja de la reforma de la gran empresa capitalista, tratando de armonizar a nivel comunitario, los aspectos más polémicos e importantes de la misma. No sólo se propone articular la participación de los trabajadores en la toma de decisiones de las empresas, sino que también ello conlleva la modificación de la estructura administrativa y una protección distinta de los derechos de los accionistas.

Asimismo, se pretende, como señala su exposición de motivos, una armonización que facilite las operaciones transnacionales de reestructuración e interpenetración de las empresas, en base a existencia de condiciones jurídicas equivalentes. Sin embargo, la flexibilidad que posibilitan los últimos proyectos hace de difícil consecución este objetivo armonizador. Ello ha hecho que tratadistas del tema, como Gaudencio Esteban Velasco, señalen que "lo que se ha revisado parece que es sólo la forma de llevar a cabo ese objetivo y el grado de intensidad en el punto de partida de un proceso dinámico de armonización. Y decimos "parece" porque no faltan datos para poder sostener que tras la nueva postura de flexibilidad se oculta una renuncia sustancial a realizar el objetivo de la armonización y la introducción sin suficiente justificación de elementos correctores de la propia realidad que resultan perturbadores y de difícil recepción en algunos países".⁽³⁾

c) Sistemas de participación de los trabajadores

Los últimos proyectos de Quinta directiva flexibilizaban de tal forma el sistema a implantar que dan opción a los Estados miembros a elegir entre modalidades participativas diversas, que vienen a ampliar el abanico de las posibilidades existentes en los mismos y a disgregar con ello aún más el sistema, con fórmulas nuevas ajenas a lo que ha sido su práctica habitual.

Conviene resaltar que el último proyecto permite a las legislaciones de los Estados miembros que puedan "prever que no exista participación en las sociedades en las que la mayoría de los trabajadores se opongan a la participación", y asimismo, admite que se pueda llegar, mediante negociación colectiva, a implantar sistemas participativos análogos a los previstos en la Directiva, con lo que la dispersión puede llegar a ser infinita, de imposible armonización.

Por si la flexibilidad fuera escasa, se deja libertad a los Estados miembros para que fijen el número de trabajadores que deben tener las sociedades en las que la

(3) "Estructura de las Sociedades Anónimas en el Derecho Comunitario", Capítulo XXXIII del Tomo III "Tratado de Derecho Comunitario Europeo", Ed. Civitas, Madrid-1986, pág. 165.

participación se hace obligatoria, si bien, en ningún caso, pueden quedar fuera del sistema aquellas empresas con un número de trabajadores superior a mil.

Así pues, el proyecto admite todas las fórmulas de intervención de los trabajadores en el proceso de adopción de las decisiones empresariales imperantes en Europa, de las que podemos hacer la siguiente clasificación:

- Participación en la estructura jerárquica interna:
 - a) Presencia de representantes en el Consejo de Vigilancia.
 - b) Presencia de representantes en el Consejo de Administración.
- Participación desde órganos externos.

La participación en los órganos internos que propone la directiva modificada viene caracterizada por las siguientes notas:

- 1) Los representantes de los trabajadores en estos órganos se sitúa en un plano de igual con los representantes del capital, con los mismos derechos y deberes.
- 2) La proporción que los representantes del personal pueden obtener no será inferior a un tercio ni superior a la mitad de sus miembros.
- 3) Cuando la representación de los trabajadores ostente la mitad de los miembros en el órgano de participación, debe estar prevista la posibilidad de que los miembros nombrados por la Junta General puedan evitar el bloqueo eventual del proceso de decisión en el órgano.
- 4) Una variante importante la constituye la posibilidad de que el Consejo de Vigilancia utilice el sistema de cooptación holandés para nombrar los miembros del mismo.

Por otro lado, la participación desde órganos externos se estructura en la directiva del siguiente modo:

- 1) Se le atribuyen a tales órganos los mismos derechos de información que a los miembros de los consejos de vigilancia o de administración.
- 2) Igualmente entre sus funciones y competencias está el derecho general a ser consultado en temas relacionados con la situación, evolución, administración, etc., de la entidad.
- 3) Se impone el deber de sigilo para los temas de carácter confidencial, en igual medida que a los miembros de los consejos de vigilancia y administración.
- 4) En cuando a su funcionamiento, establece que se reunirán a intervalos regulares y, en todo caso, antes de cada reunión de los consejos de vigilancia o administración.
- 5) Tendrá derecho a recibir la documentación y la información que utilice el órgano de vigilancia o administración para sus deliberaciones.
- 6) A las reuniones del órgano externo, puede acudir el presidente del consejo de vigilancia o administración, a petición de los representantes del personal.

Por último, la directiva también establece una serie de principios que han de regir el nombramiento de los representantes del personal por sus representados, tanto para integrarse en los órganos internos como para constituir el órgano externo de participación:

- 1) Deberá articularse un sistema proporcional de elección que permita el respeto a las minorías.
- 2) La elección tendrá carácter unitario con participación de todos los trabajadores.
- 3) Se garantizará la libertad de expresión y el secreto del voto.

2.- La Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales

La Carta Comunitaria de Derechos Sociales surgida del Consejo Europeo de Estrasburgo, celebrado los días 7 y 8 de Diciembre de 1989, reducida a una mera declaración de carácter político, por la oposición del Gobierno Británico, que impidió su

naturaleza normativa, tiene como finalidad armonizar la política laboral y social de los estados miembros de la Comunidad Económica Europea, en torno a unos derechos mínimos que determinen las condiciones de trabajo y la protección social que constituirá la base de derechos y garantías sociales imprescindibles.

Como ha señalado Rodríguez-Piñero "estas nuevas propuestas son, desde luego, una clara alternativa a la clásica armonización de los ordenamientos laborales de los Estados miembros, alternativa posiblemente buscada por las extraordinarias dificultades de ampliar el muy escaso número de directivas comunitarias sobre materia social, y el manifiesto fracaso de las propuestas de nuevas directivas sociales en materia de contratación temporal, participación de los trabajadores, etc. Se trata de un cambio de plano, de un cambio de método y también de un cambio de objetivos, menos ambiciosos ahora en cuanto a medidas a corto plazo para la armonización de los ordenamientos laborales, pero que a medio y largo plazo puedan crear una dinámica de acercamiento de los diversos sistemas nacionales" y añade que esta nueva alternativa de un mínimo social comunitario "responde en buena parte a una actitud defensiva, es decir, no pretende tanto abrir nuevas fronteras innovadoras a los derechos sociales sino más bien marcar los límites de lo tolerable, tratando de garantizar a nivel comunitario la conservación del acervo social de los Estados miembros, evitando peligros de desregulación social y la quiebra de los principios y derechos que han venido caracterizando a los ordenamientos laborales de los estados miembros".⁽⁴⁾

El Proyecto, que en su preámbulo considera que el consenso social contribuye a reforzar la competitividad de las empresas y de toda la economía, así como a crear empleos, y que, por ello, es una condición esencial para garantizar un desarrollo económico sostenido, en cuanto se refiere al derecho de participación de los trabajadores en la determinación de las condiciones de trabajo, sólo prevé dos canales diferenciados. Por un lado, en su apartado 12 instituye el derecho de negociación colectiva y la posibilidad de concluir convenios colectivos, si bien se remite a las legislaciones y prácticas nacionales para fijar las condiciones en las que se ha de desarrollar. Asimismo, prevé este apartado, la posibilidad de "diálogo social" a nivel europeo que puede desembocar en relaciones convencionales de nivel interprofesional y sectorial. Por otro lado, los apartados 17 y 18 establecen los derechos de control, concretados básicamente en información y consulta, (pues, si bien, también se habla de participación, no se especifica el sentido que ha de tener), haciendo una especial referencia a su implantación en aquellas empresas que tengan establecimientos o centros de trabajo en varios Estados miembros, y, sobretudo, en situaciones de cambios tecnológicos, reestructuraciones y fusiones de empresas, despidos colectivos y modificaciones de condiciones de trabajadores transfronterizos.

Como valoración de estos derechos a la participación es suficiente lo expresado por Rodríguez-Piñero cuando indica que "el texto del Proyecto ha elegido una línea de escaso compromiso, más en la línea del art. 129.2 CE, y en vez de establecer un derecho garantizado, trata más bien de promocionar y favorecer estos sistemas. Más que de protección del derecho se estaría ante una promoción del mismo; por ello cabría hablar sólo de un reconocimiento "indirecto de tal derecho", y continúa diciendo que el párrafo 17 prevé sólo el deber de incrementar la información, consulta y participación de los trabajadores a través de mecanismos "adecuados", los cuales podrán ser así muy distintos. No se impone una armonización en los métodos, sino sólo en los objetivos, y

(4) *Revista de Relaciones Laborales*, n.º 20, año 1989, págs. 2 y 3; y *Revista de Política Social*, Abril - Junio 1978, págs. 5 - 44.

expresamente se respetan las disposiciones legales y convencionales y las prácticas de los Estados miembros. Ello hace posible tanto un diverso origen de estos instrumentos, como también una distinta instrumentación, ya sea por la vía institucional electiva, ya por la vía sindical, o ya por un reparto de tareas entre ambas. Se ha renunciado a la imposición de un modelo institucionalizado de participación o cogestión, de una generalización de la fórmula germánica, y se permite el mantenimiento de las diversidades nacionales en la materia. No se exige, pues, que se establezcan sistemas institucionalizados de participación de los trabajadores a nivel de centro de trabajo o de empresa, del tipo de los que existen en la mayoría de los países comunitarios.⁽⁵⁾

3.- Organos de Participación en las decisiones económicas y sociales de la Comunidad

La legislación comunitaria tiene previsto la participación de los interlocutores sociales en diversos organismos que conforman la estructura en los procesos de adopción de decisiones. Así, en el propio Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica Europea, firmado en Roma el 27 de Marzo de 1957, que fue ratificado por España el 20 de Septiembre de 1985, en su artículo 118, se establece que "sin perjuicio de las restantes disposiciones del presente Tratado, y de conformidad con los objetivos generales del mismo, la Comisión tendrá por misión promover una estrecha colaboración entre los Estados miembros en el ámbito social particularmente en las materias relacionadas con:

- El empleo,
- El Derecho del Trabajo y las condiciones de trabajo,
- La formación y perfeccionamiento profesionales,
- La Seguridad Social,
- La protección contra los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales,
- La higiene del trabajo,
- El derecho de sindicación y las negociaciones colectivas entre empresarios y trabajadores.

Por otro lado en los arts. 123 y 125, del capítulo III dedicado a la Política Social, se indica que "para mejorar las posibilidades de empleo de los trabajadores en el mercado común y contribuir así a la elevación del nivel de vida, se crea, en el marco de las disposiciones siguientes, un Fondo Social encargado de fomentar, dentro de la Comunidad, las oportunidades de empleo y la movilidad geográfica y profesional de los trabajadores" y se añade que la Administración del Fondo corresponderá a la Comisión. En dicha tarea, la Comisión estará asistida por un Comité, presidido por un miembro de la Comisión y compuesto por representantes de los gobiernos, de las organizaciones sindicales de trabajadores y de las asociaciones empresariales".

En parecidos términos se expresa el Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea del Carbón y del Acero, cuando en su artículo 46 dispone que "la Alta Autoridad podrá, en todo momento, consultar a los Gobiernos, a los diversos interesados (empresas, trabajadores, usuarios y comerciantes) y a sus asociaciones, así como a cualquier perito", y agrega, además que "las empresas, los trabajadores, los usuarios y los comerciantes, así como sus asociaciones, estarán facultados para presentar a la Alta Autoridad toda clase de sugerencias u observaciones sobre las cuestiones que les conciernan".

Además del Comité Económico Social regulado en los artículos 193 a 198 del Tratado

de la C.E.E., en el que participan los trabajadores, existen una serie de comités consultivos de distinto contenido.⁽⁶⁾

III.- LA PARTICIPACION EN EL DERECHO COMPARADO

Como ya se ha advertido en la introducción, este capítulo no tiene la pretensión de realizar ningún análisis exhaustivo de los modelos participativos que se dan en el marco del derecho comparado, sino la más modesta de exponer someramente otras experiencias que nos sirvan de referencia en el estudio que nos proponemos, que, por otra parte, nada o poco podría aportar, a la vista de los interesantes análisis ya realizados por nuestra doctrina, a los que nos remitimos para cualquier ampliación.

1.- La atractiva y alentadora experiencia alemana

Entendemos que dentro de las experiencias extranjeras, la llevada a cabo en la República Federal Alemana merece ser destacada y tratada en primer lugar, ya que por su originalidad ha constituido en muchos aspectos, el modelo a imitar a la vista de los resultados favorables y positivos que su sistema de participación ha logrado, sobretudo, en orden a evitar y suavizar las luchas, tensiones y fricciones que se generan entre los distintos elementos que componen la empresa.

Este modelo participativo se ha ido configurando a través de la siguiente normativa:

a) Ley sobre cogestión en las empresas mineras y siderúrgicas

La Ley de 21 de Mayo de 1951, establece la participación paritaria de los trabajadores en los consejos de administración y en los órganos de representación legal de las

- (6)
- El Comité Consultivo Adjunto a la Alta Autoridad que viene regulado en los artículos 18 y 19 del Tratado C.E.C.A. y en el artículo 6 del Tratado de Fusión.
 - El Comité Consultivo en materia de libre Circulación y Empleo de Trabajadores que está recogido en los artículos 24 a 31 del Reglamento 1612/68.
 - El Comité Consultivo para la Seguridad Social de los Trabajadores Migrantes, que se establece en los artículos 82 y 83 del Reglamento 1.408/71.
 - El Comité Consultivo de Formación Profesional con una participación muy activa de los representantes de los trabajadores, que se establece en el último párrafo del cuarto principio de la Decisión 63/226/CEE del Consejo, y se reglamenta en el Estatuto, modificado por la Decisión 68/189/CEE del Consejo.
 - El Comité Consultivo para la Seguridad e Higiene y la Protección de la Salud en el lugar de trabajo, establecido en la Decisión 74/325/CEE del Consejo, de 27 de Junio de 1974.
 - El Comité Consultivo para la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, reglamentado en la Decisión 82/43/CEE, de 9 de Diciembre de 1981.
 - El Comité Consultivo de los Problemas Sociales de los Agricultores y de sus familias recogido en la Decisión 87/85/CEE, de 7 de Enero de 1987.
 - El Comité Paritario de la Negociación interior establecido por la Decisión 80/991/CEE de la Comisión, de 9 de Octubre de 1980.
 - El Comité Paritario para los problemas sociales de la Pesca Marítima, recogido por primera vez en la Decisión 74/441/CEE, de 25 de Julio de 1974, y modificada por último por la Decisión 87/446/CEE, de 31 de Julio de 1987.
 - El Comité Paritario de los Ferrocarriles de la Decisión 85/13 de la Comisión, de 19 de Diciembre de 1984.
 - El Comité Paritario de Transportes por Carretera, de la Decisión 85/516/CEE, de 18 de Noviembre de 1985, modificada por la Decisión 87/447/CEE, de 31 de Julio de 1987.
 - El Comité Paritario de los problemas sociales de los asalariados agrícolas, de la Decisión 87/445/CEE, de 31 de Julio de 1987.
 - El Comité Paritario para el Transporte Marítimo, de la Decisión 87/487/CEE de la Comisión, de 31 de Julio de 1987.
 - Sin que nos olvidemos del Comité Permanente de Empleo de las Comunidades Europeas y el Comité Permanente para la Seguridad en las Minas de Hulla.

empresas mineras y siderúrgicas que tengan la forma de sociedad anónima, de sociedad con responsabilidad limitada, y que posean una plantilla, por término medio, superior a los mil trabajadores.

Este sistema participativo fue implantado por el mando británico de ocupación al final de la Segunda Guerra Mundial, dentro de la operación de desconcentración de los grandes "Konzers" siderúrgicos y carboneros de la cuenca del Ruhr, decidida en la Conferencia de Postdam, dada la intervención de estas industrias en la contienda. Finalizada la desconcentración, la presión sindical obligó al canciller federal Adenauer a consolidar este derecho de los trabajadores, que se concretó en promulgación de la Ley del 21 de Mayo de 1951, que años más tarde fue completada por la Ley del 7 de Agosto de 1956, sobre cogestión de los asalariados en las sociedades "Holding" de la industria siderúrgica y minera.

La citada norma instituye la participación en dos niveles distintos: de una parte, prevé la incorporación de representantes obreros en los consejos de vigilancia, y, de otra, la intervención en el consejo de dirección.

Los consejos de vigilancia, previstos solamente para las sociedades anónimas, se extienden de forma obligatoria, a las sociedades con responsabilidad limitada y a los sindicatos de explotación minera sometidos al régimen de cogestión, aplicándoseles la normativa de las primeras en lo referente a los derechos y obligaciones de los citados consejos.

Los consejos de vigilancia como órganos de control de la gestión social se constituyen, como regla general, por once miembros, de los cuales cinco representan a los accionistas, otros cinco a los trabajadores, -de los cuales dos son los propuestos por el consejo de empresa y elegidos por la totalidad del personal y los tres restantes son propuestos directamente por los sindicatos-, y un undécimo hombre que es cooptado por los anteriores diez miembros, mediante un procedimiento que posibilita la recusación por la junta general de accionistas y la intervención del tribunal de apelación del Hand. Los representantes de los trabajadores en el consejo de vigilancia, igual que los representantes del capital, son elegidos por la Junta General de accionistas. Sin embargo, en la práctica, para el caso de la representación del personal, siempre se respetan las propuestas del consejo de empresa y de los sindicatos. Dependiendo del volumen del capital nominal de las sociedades, se pueden ampliar estos consejos a quince y veintiún miembros, siempre con la misma estructura paritaria y hombre neutral.

Todos los miembros del Consejo de vigilancia están en términos de igualdad, tanto en derechos como obligaciones, y su actuación es plenamente libre e independiente, sin sometimiento a mandatos imperativos ni instrucciones, y dentro de su poder de control de la gestión, pueden pedir, en cualquier momento, informes sobre la marcha de la empresa, la contabilidad, la correspondencia y la tesorería.

La intervención de los trabajadores a través del consejo de dirección, que administra la sociedad bajo su propia responsabilidad se concreta en la figura del Director de Trabajo. Conjuntamente con el director comercial y el director técnico, el director de trabajo, bajo la dirección del Director General, constituye el máximo órgano de gestión de la actividad empresarial.

La característica principal del director de trabajo la tenemos en la singularidad de su forma de nombramiento y revocación. Cada una de las sociedades de la industria siderúrgica y minera ha de poseer un director de trabajo nombrado con igualdad de derechos que el resto de los miembros del consejo de dirección. Si bien todos los componentes de dicho consejo son nombrados y revocados libremente por el consejo

de vigilancia, el director de trabajo no puede ser designado ni revocado contra los votos de la mayoría de los representantes de los trabajadores presentes en el consejo de vigilancia, lo que le confiere una particular posición dentro del consejo y frente a los representantes del accionariado y del personal.

b) La Ley de Cogestión en Sociedades anónimas y comanditarias

La Ley de 14 de Octubre de 1952 sobre organización de las empresas, establece en sus arts. 76 y 77, -no derogados por la Ley de 15 de Enero de 1972-, que los consejos de vigilancia de las sociedades anónimas y en comandita por acciones, "deben estar integrados en una tercera parte por representantes de los trabajadores", independientemente del número de personal, del volumen de capital o número de accionistas, instituyéndose como única excepción, las sociedades de carácter familiar que ocupen menos de quinientos trabajadores.

Asimismo, esta estructura participativa es de aplicación a las sociedades de responsabilidad limitada, a los sindicatos mineros con personalidad jurídica, a las sociedades de seguro mutuo y a las sociedades cooperativas de consumo y producción, siempre que estas empresas empleen más de quinientos trabajadores, y aun en el supuesto de que no tengan previsto en sus estatutos, ni las disposiciones normativas aplicables prevean, la existencia de un consejo de vigilancia para estas sociedades.

Los representantes de los trabajadores son elegidos en votación general, secreta, igual y directa de todos los trabajadores con derecho a voto, con el mismo criterio que en materia electoral se aplica en la elección de los consejos de empresa.

En cuanto a las elegibilidades, son de aplicación las disposiciones de la Ley sobre las sociedades por acciones. Así, cuando el consejo de vigilancia conste de sólo tres miembros, y, por tanto, únicamente es posible un representante del personal, éste necesariamente debe pertenecer a la empresa; tratándose de consejos de vigilancia más numerosos, en la representación del personal deberán figurar como mínimo dos representantes de los establecimientos de la empresa, y de éstos, como mínimo, un obrero y un empleado; y cuando más de la mitad de los trabajadores de la empresa sean mujeres, deberá figurar una de ellas como representante de los trabajadores en el consejo de vigilancia.

La revocación de un representante de los trabajadores como miembro del consejo de vigilancia, antes del transcurso del período, para el que fue elegido, se hará por acuerdo de los trabajadores con derecho a voto, previa solicitud de los consejos de establecimiento o de una quinta parte de los trabajadores; y el acuerdo revocatorio ha de ser tomado por una mayoría de los tres cuartos de los votos emitidos.

Por último, este sistema participativo no se aplica a las empresas que tengan finalidades políticas, sindicales, religiosas, caritativas, educativas, científicas, artísticas y similares, y, asimismo, es excluye a las comunidades religiosas y a sus instituciones caritativas y educativas, sin perjuicio de la forma legal que adopten.

c) La Ley sobre la constitución de las empresas

La Ley de 15 de Enero de 1972, sobre la organización de las empresas, viene a sustituir a la Ley de 14 de Octubre de 1952, en todo lo relativo a la participación de trabajadores a través de representaciones unitarias, dejando vigente, como ya se señaló, los artículos 76 y 77 que regulan la intervención de los trabajadores en los consejos de vigilancia. Como objetivos que se propone esta reforma están el facilitar la integración de los trabajadores extranjeros, dar mayor participación a los jóvenes,

atribuir mayores competencias en la esfera económica a los consejos de empresa y el reforzar la posición de los sindicatos en el interior de las empresas.

El modelo participativo unitario configurado en la Ley que comentamos, gira en torno a una importante institución, cuya principal característica estriba en su composición plenamente obrera, con exclusión de representantes patronales: el consejo de empresa. Alrededor de esta figura se instituyen una serie de órganos que la complementan y modelan la participación unitaria, como son el comité permanente, la asamblea general, el consejo intercentro, el consejo de "holding", la delegación de jóvenes, el comité económico y el comité paritario de conciliación.

El consejo de empresa como eje central de esta modalidad participativa se implanta en todos aquellos establecimientos que habitualmente ocupen al menos a cinco trabajadores con derecho a voto y de los cuales tres deben ser elegibles. La reforma del 72 viene a ampliar el campo de aplicación de este organismo a las empresas de navegación marítima y a las instalaciones terrestres de las empresas de navegación aérea.

Sin embargo, la propia Ley establece determinadas exclusiones como son las empresas ideológicas o de tendencias, que son definidas como las que de manera inmediata y principal tienden a finalidades políticas, confesionales, caritativas, educativas, científicas o artísticas, o bien tengan objetivos de información o expresión de opiniones; igualmente se excluyen los centros de trabajo de las Administraciones públicas, al tener previsto su no aplicación a las instituciones, corporaciones y fundaciones de Derecho Público, con lo que su ámbito se circunscribe a los centros de trabajo de las empresas privadas; y, por último, también en el plano subjetivo, se excluye a las personas que formen parte de los órganos representativos de personas jurídicas, a los socios de éstas, a los cónyuges y parientes en primer grado del empresario y a los empleados directivos que tengan poderes generales o ejerzan funciones de especial responsabilidad, o estén facultados para la contratación y despido de otros trabajadores de la empresa.

Como características del sistema electoral pueden destacarse:

- 1) El derecho de la totalidad de los trabajadores a emitir su voto y a presentar candidaturas con el apoyo de la décima parte de los electores del colegio correspondiente.
- 2) La existencia de una mesa electoral que dirige y controla todo el proceso de elección, nombrada por el consejo de empresa, con una antelación mínima de ocho semanas a la finalización del mandato. Para el supuesto, de que no se haya nombrado por el anterior sistema, se realiza por el Tribunal de trabajo a petición de al menos tres trabajadores.
- 3) La elección es secreta y las impugnaciones se dilucidan ante el Tribunal de Trabajo, y
- 4) Su composición es variable, (dependiendo del número de trabajadores) y la duración del mandato es de tres años.

El Comité permanente, previsto en el artículo 17 de la citada norma, es el órgano ejecutivo del consejo de empresa en todos aquellos centros de trabajo que cuenten, al menos, con nueve miembros. Su composición, dependiendo de la importancia del consejo, comprende al presidente y al vicepresidente, así como de tres a nueve miembros suplementarios elegidos por los grupos presentes en el consejo. Las atribuciones de este comité, además de los asuntos ordinarios, son las confiadas por el consejo.

La Asamblea general compuesta por la totalidad de los trabajadores de la plantilla de la empresa, es el órgano trimestral de control del consejo, que debe, ante la misma,

OTEC
BIBLIOTECA

emitir un informe de su actividad y someterlo a debate, dirigido por el presidente. Anualmente el director de la empresa o centro de trabajo debe comparecer ante la Asamblea para informar sobre la marcha de la empresa en todo lo referente a los asuntos sociales y a los aspectos de la situación económica que no constituyan parte del secreto empresarial. Las reuniones se celebran en horas de trabajo, el orden del día se comunica a la empresa, y los sindicatos se pueden hacer representar.

En aquellas empresas que posean más de un centro de trabajo se constituirá un consejo central o intercentro, formado por uno o dos representantes de los consejos que lo componen, sin que su número pueda exceder de cuarenta. Este consejo que se crea a iniciativa del Consejo de empresa de la sede empresarial o del centro más importante, tiene como competencias todas aquellas materias de interés de los trabajadores que sobrepasen el marco del centro exclusivo del trabajo. El voto de sus miembros es ponderado en relación con los trabajadores que representan, y una vez al año debe convocar a los miembros de los distintos consejos para informar de su actividad y para que la empresa emita su informe anual sobre la situación social y económica.

Cuando un grupo de empresas constituyen un "holding", los consejos intercentros pueden tomar la decisión de formar un consejo de "holding", con las mismas características y condiciones que aquellos, y con competencia en asuntos que trasciendan a la problemática de una empresa concreta, y sin ningún tipo de superioridad respecto de los consejos centrales o intercentros de empresa.

Los jóvenes en las empresas alemanas tienen su propia representación, si bien, conectada con el consejo de empresa. En las empresas que ocupen al menos cinco trabajadores menores de dieciocho años, debe procederse a la elección de una delegación de jóvenes. Su composición numérica va de uno a nueve representantes, dependiendo de su importancia, y su función consiste en la defensa de los intereses particulares de los jóvenes trabajadores. El presidente o miembro del consejo de empresa puede asistir a las reuniones de la delegación de estos trabajadores, y conocer, en todo caso, los asuntos que en las mismas se debatan, y a la inversa, un representante de la delegación de jóvenes puede asistir a las reuniones del consejo de empresa, y la totalidad de la delegación puede acudir y votar, si se tratan materias que afectan directamente a los intereses de los jóvenes.

El comité económico, configurado como una comisión especializada del consejo de empresa y nombrado por éste, se constituye en aquellos centros que empleen más de cien trabajadores, con una composición numérica de un mínimo de tres y un máximo de siete miembros entre los que debe existir al menos un miembro del consejo de empresa. En el nombramiento de los miembros de dicho comité deben primar las capacidades profesionales y las aptitudes personales, que son necesarias para el desempeño de la misión que tienen encomendadas. Carecen realmente de poder y tienen como tarea examinar las cuestiones económicas con el empresario y mantener informado al consejo sobre estas materias que se relacionan en la ley estudiada:

- la situación económica y financiera de la empresa;
- la situación de la producción y de las ventas;
- los programas de producción e inversión;
- los proyectos de racionalización;
- los métodos de fabricación y de trabajo, sobre todo la adopción de nuevos métodos de trabajo;
- la limitación o cese de la actividad de establecimientos o de secciones de establecimientos;

- la fusión de establecimientos;
- las modificaciones que haya que aportar a la organización y a los objetivos de la empresa;
- cualquier otra medida u otro proyecto referente a los intereses de los trabajadores incluidos en la empresa.

Pero en cualquier caso el empresario no informará al comité económico si se corre el riesgo de divulgarse los secretos de explotación o los secretos de los negocios de la empresa.

Como última aportación orgánica de la Ley de 15 de Enero de 1972, podemos consignar el comité paritario de conciliación en la empresa, compuesto por asesores nombrados por el empresario y el consejo de empresa y un presidente central que nombra las dos partes. De no llegarse a un acuerdo, éste será nombrado por el tribunal de trabajo. También resuelve este tribunal el desacuerdo sobre el número de asesores. Por convenio colectivo se determina el procedimiento que sirva de guía a la actuación de este organismo, y, asimismo, en convenio colectivo se puede sustituir este órgano de conciliación por otro de arbitraje, con mayor capacidad decisoria.

En cuanto a las competencias y atribuciones del Consejo de empresa, configurado por la Ley de 1972 como el eje central de la participación unitaria, este organismo, además de ser el único interlocutor del empresario para la conclusión de convenios de empresas, (en los que se regula todo aquello no previsto en los Convenios Colectivos) tiene una serie de importantes competencias. Así:

- Velar por la aplicación de las leyes y reglamentos, así como de los convenios colectivos acordados en favor de los trabajadores;
- Proponer al empresario toda clase de medidas en beneficio de la empresa y del personal;
- Examinar con el empresario, con el fin de su eventual puesta en práctica, las sugerencias de los trabajadores y las delegaciones de jóvenes trabajadores;
- Promover la integración de los disminuidos físicos;
- Organizar la elección de la delegación de los jóvenes trabajadores y colaborar con ella;
- Estimular el empleo de los trabajadores de edad madura en la empresa;
- Estimular la integración de los trabajadores extranjeros en la empresa, y promover buenas relaciones entre ellos y los trabajadores alemanes.

Además de estas atribuciones de carácter general, la Ley prevé que determinadas materias y decisiones, necesaria-mente deben tomarse de forma conjunta entre empresario y consejo de empresa, salvo en los casos en que estén reguladas por convenio colectivo o por disposición legal. Las decisiones, en estos supuestos, se adoptan conjuntamente y de mutuo acuerdo. En otro caso, el consejo de empresa se oponen a la aplicación de la decisión unilateral del empresario, que deviene en nula. Las materias sobre las que debe recaer decisión conjunta son los siguientes:

- El reglamento interior;
- El horario de trabajo;
- La duración del trabajo;
- Las modalidades de pago de los salarios;
- Las vacaciones pagadas;
- La higiene y la seguridad de los trabajadores;
- La administración de las obras sociales de la empresa;
- Las formas de remuneración y los medios de control;
- La presentación y examen de las iniciativas del personal;

- La organización del trabajo;
- Los métodos de evaluación del personal;
- El reclutamiento del personal;
- La ejecución de los programas de formación profesional;
- Los problemas humanos que resultan de las transformaciones adoptadas en la empresa;
- El nombramiento de las personas encargadas de ejecutar los programas de formación profesional;
- La admisión, el despido o el traslado de personal si la medida rechazada por el consejo de empresa ha sido tomada con violación de la ley, de un convenio colectivo, o por razones personales, o también si llega a perjudicar al trabajador de que se trate o a algún otro trabajador o si se teme que cause perturbaciones en la empresa.

En los casos de desacuerdo resuelve el comité paritario de conciliación, excepto en los dos últimos supuestos, en los que interviene el Tribunal de Trabajo.

Todas estas atribuciones en las que la aplicación de la decisión depende de la conformidad del consejo de empresa, son claras manifestaciones de *derechos de veto*, ya que en las mismas no es posible una actuación unilateral del empresario. Sin embargo, no se trata de vetos permanentes, sino temporales, que pueden ser salvados por la intervención del comité paritario de conciliación o del Tribunal de Trabajo.

Por último, el consejo de empresa, también ejerce las funciones de vigilancia, control, asistencia y apoyo en todo lo relativo a las medidas de seguridad e higiene en el trabajo, y tiene, asimismo, amplios derechos de información en los más diversos aspectos de la actividad empresarial.

d) La Ley de Cogestión de 1976:

Después de un intenso debate en la sociedad alemana sobre la participación paritaria de trabajadores en los órganos decisorios de las empresas, y precedida de numerosos proyectos y propuestas, vio la luz, el 4 de Mayo de 1976, la criticada ley de Cogestión, que encuentra su primera censura ya en los artículos iniciales dedicados a su ámbito de aplicación.

Comienza la señalada ley diciendo que los trabajadores tienen un derecho de cogestión, en los términos establecidos en la misma, en las empresas que se organicen en forma jurídica de sociedad por acciones, de sociedad comanditaria por acciones, de sociedad de responsabilidad limitada, de sindicato minero con personalidad jurídica propia o de cooperativa de producción o de consumo, siempre que ocupen habitualmente más de dos mil trabajadores.

Para que no haya posibilidad de eludir la aplicación de la ley creando empresas consorciadas, se realiza un minucioso desarrollo, que determina que las empresas dominantes de los consorcios jerárquicos, o más próximas a la dirección del consorcio, que empleen en su conjunto más de dos mil trabajadores, se vean obligadas a dar la participación prevista en la misma.

Se excluye, como viene siendo tradicional en la legislación alemana, las denominadas empresas ideológicas y de opinión, y expresamente se declara, que la ley no es aplicable a las comunidades religiosas y sus instituciones caritativas y educacionales, con independencia de su forma jurídica.

La Ley tiene la pretensión de buscar la paridad aritmética de los factores de producción, capital y trabajo, en el consejo de vigilancia. Sin embargo, dado que toda solución paritaria, potencialmente, contienen el riesgo de un constante empate de

votos, lo que significa un bloqueo en la adopción de decisiones, la misma prevé los mecanismos para evitar este riesgo de paralización. Así establece que, en última instancia, el presidente será un consejero accionista, que además dispondría de voto de calidad en los casos de empate, con lo que se rompe la pretendida paridad, que, asimismo, viene matizada, en primer lugar, por la fragmentación del bando obrero: necesariamente se exige la presencia como mínimo de un obrero, un empleado y un representante del personal directivo, y, en segundo lugar, por la escasa influencia sindical al contar sólo con un derecho a presentar listas de candidatos, a elegir por la totalidad de la plantilla, en una proporción inferior a la representación que tienen en las empresas mineras y siderúrgicas.

Dispone el artículo 27 que el presidente del consejo de vigilancia, y su sustituto serán elegidos por mayoría de dos tercios de los miembros que lo componen, y cuando dicha mayoría no pueda alcanzarse, en una segunda votación los miembros accionistas elegirán al presidente, y los miembros trabajadores al sustituto. El artículo 29 establece el doble voto del presidente en caso de empate, sin que corresponda esta cualidad a su sustituto, de donde se deduce la carencia de paridad real.

Este seudoparitarismo se evidencia, además en la posibilidad que tiene el consejo de vigilancia de constituir comisiones especiales para asuntos importantes, sin representación de los trabajadores, y que la ley estudiada silencia, sin poner ningún límite a este mecanismo defraudatorio del modelo participativo que trata de crear.

Asimismo, el órgano de representación legal o directivo sufre la misma depuración que la elección del presidente del consejo, y la figura del Director Laboral carece de la representatividad obrera que le asigna la Ley de cogestión en las empresas mineras y siderúrgicas.

Para Ojeda Avilés, la Ley de Cogestión de 1976 "no ha significado un salto cualitativo, creando una economía de transición al socialismo, pero ha impuesto una fuerte representación obrera en la dirección de la gran industria, y esta conquista no puede menospreciarse, en unos años en que el movimiento obrero organizado dejó atrás la época de sus grandes éxitos... Incluso no existe otra alternativa, en los momentos actuales, para el movimiento obrero, que penetrar en las estructuras decisorias del capital, si desea obtener información válida para negociar las condiciones de trabajo y acertar en los términos del reparto de plusvalía".⁽⁷⁾

2.- El modelo de participación conflictiva italiano⁽⁸⁾

Al modelo de participación institucional alemán, siempre se le ha opuesto la modalidad de intervención conflictiva italiana, caracterizada por la limitación del poder de decisión empresarial a través de un progresivo desarrollo del sistema de negociación colectiva, sin compartir directamente las responsabilidades de la dirección. "El punto de partida de los defensores de este modelo -en palabras de Gaudencio Esteban Velasco⁽⁹⁾- es que la naturaleza de la relación del trabajador con el empresario es conflictiva y antagónica, por lo que se rechaza la colaboración, por los riesgos de integración del trabajador y pérdida de autonomía de los sindicatos para la defensa de los intereses de los trabajadores. La única manera posible y coherente para una defensa de esos intereses que supere los riesgos señalados es la negociación entre los representantes del capital y los sindicatos";

(7) "La Cogestión de las grandes empresas en Europa". Universidad de Sevilla-1978, pág. 213.

(8) Federico Durán López, "La acción sindical en la empresa: su protección legal", Real Colegio de España, Bolonia-1970.

(9) "Participación de los trabajadores en la empresa y la reforma de las sociedades anónimas", I.E.S.-1980, pág. 13.

y añade, asimismo, que "según esta vía el punto de encuentro entre los representantes de intereses distintos no se pone en la participación en los órganos de dirección de la empresa, sino en la participación en las decisiones importantes para los trabajadores a través de la negociación colectiva. La ampliación del contenido tradicional de la negociación colectiva, llevándola al terreno de la empresa y la potenciación de las representaciones directas (sindicales o no) de los trabajadores serán los mecanismos que sustituyan y desplacen la participación institucional en la empresa".

La Constitución Italiana en su artículo 46 establece que "para lograr la promoción económica y social del trabajo y teniendo en cuenta las necesidades de la producción, la República reconoce a los trabajadores el derecho a participar en la gestión de las empresas según las modalidades y dentro de los límites fijados por la Ley". Sin embargo, esta disposición no ha encontrado el desarrollo normativo que en los primeros momentos se esperaba, quedándose en una simple afirmación de principio, debido, sobretudo, al escaso interés que han mostrado los interlocutores sociales en su aplicación.

Pero ello no ha significado como veremos "que los trabajadores italianos no dispongan de medios para influir más o menos ampliamente y con mayor o menor profundidad en las decisiones económicas de las industrias. Los trabajadores italianos han conseguido unos resultados sustanciales en los principales sectores de la producción y, sobre todo, en las empresas grandes y medianas, al menos en lo concerniente a la facultad de ejercer una notable influencia sobre la política económica de las empresas".⁽¹⁰⁾

a) Organos de participación:

Entre los organismos de participación que han aparecido en el movimiento obrero italiano a lo largo del presente siglo, merecen ser destacados los siguientes: las comisiones internas y los delegados y los consejos de fábrica.

1.- LAS COMISIONES INTERNAS:

"El nacimiento oficial de las representaciones internas en Italia ocurre en 1906, a través de un convenio colectivo entre la FIOM (Federación Italiana de Obreros Metalúrgicos) y la fábrica de automóviles "Itala", por el cual se constituye una Comisión interna de carácter privado en la gestión de la empresa, institución que adquirirá "notable desarrollo" (Giugni) en los años sucesivos, especialmente cuando se producen los acontecimientos postbélicos de 1919 que unificarán las experiencias de las Comisiones Internas con las teorías de Gramsci sobre los Consejos de Fábrica, hasta el mismo año 1922, bajo la denominación imparcial de Consejos de Gestión".⁽¹¹⁾

Después de la interrupción motivada por la etapa fascista, las comisiones internas reaparecen en 1943, con la caída de Mussolini y la firma del Pacto Buozzi-Manzini, que les otorga amplios poderes colectivos de negociación.

Posteriormente con "el acuerdo nacional interconfederal concertado en Italia en 1953 y revisado en 1966"⁽¹²⁾, se consolidan las Comisiones internas como órganos de representación de los trabajadores en la empresa frente a la dirección. "Su tarea fundamental es la de contribuir al mantenimiento de las relaciones normales entre

(10) "Libro Verde", pág. 139.

(11) Antonio Ojeda Avilés, "El Control Sindical de las empresas en Italia", Instituto de Estudios Sociales, Madrid-1981, pág. 11; asimismo, se hace preciso señalar que la referenciada obra constituye una de las aportaciones más sobresalientes sobre la materia, y a la que nos remitimos para cualquier ampliación.

(12) "Participación de los trabajadores en las decisiones de las empresas", O.I.T., segunda impresión-1988, pág. 165.

los trabajadores y la dirección de la empresa a fin de asegurar el buen desarrollo de la actividad productiva, en un espíritu de colaboración y comprensión mutua.

En consecuencia, su acción se refiere a la aplicación de los convenios colectivos y de las disposiciones de legislación social, así como de las normas sobre seguridad e higiene del trabajo. Tienen también la posibilidad de formular propuestas destinadas a perfeccionar los métodos de trabajo y a mejorar los servicios sociales de la empresa. Tienen esencialmente poderes de representación y de consulta, salvo en lo relacionado con las instituciones internas de carácter social sobre las que disponen de un derecho de control.

Las Comisiones internas, cuyas actividades eran ya bastante limitadas desde hace algún tiempo, entran realmente en crisis a partir del momento en que el centro de gravedad de los convenios colectivos se desplaza al nivel de la empresa. Han desaparecido casi por completo en la mayor parte de las empresas industriales, si bien oficialmente el acuerdo intersindical sigue en vigor".⁽¹³⁾

2.- LOS DELEGADOS Y LOS CONSEJOS DE FÁBRICA:

"A partir de 1977 aparecen expresiones de desconfianza de sindicato, cuyos síntomas se manifiestan de modo inequívoco en la merma de adhesiones y en la apatía de los afiliados... Las centrales sindicales se olvidan de las empresas y de los problemas suscitados a nivel de centro de trabajo, considerando que a través de la negociación articulada está más o menos cubierto el campo". Esta situación de malestar culmina con "lo que podríamos llamar la rebelión de las bases, ahitas de un rol de espectador en un sistema de relaciones laborales que, por el alejamiento de las centrales y su desinterés por los problemas inmediatos del trabajador individual, se acerca aparentemente a la heteronomía. La reivindicación de un mayor protagonismo en la base se estructura en un movimiento de delegados -de línea, de escuadra, de reparto, de oficina, de destajo-, descentralizado al máximo, en representación de pequeños grupos funcionales dentro del establecimiento, y en el propio año de 1969 aparecen también las asambleas autónomas y los comités unitarios de base (CUB): el otoño caliente se traducirá en la aparición de nuevos sujetos colectivos a nivel de establecimiento y de empresa, que participan en la gestión y negocian acuerdos colectivos, muchas veces en contradicción con las directrices sindicales. Esta acción regeneradora de la base" se prolonga desde 1967 a 1971, con su punto culminante en 1969, como ya se ha dicho, y aunque se mueva sólo en los niveles citados, aspira a un planteamiento en profundidad del movimiento obrero, a una alternativa al sindicalismo integrado de las grandes centrales otrora revolucionarias, y ahora hipnotizadas por la geometría de la contratación articulada".⁽¹⁴⁾

"Se trata de representantes obreros que nacen de la exigencia de autoprotección de un grupo obrero homogéneo (se considera tal a todos los trabajadores que ejercen su actividad en el seno de una misma unidad productiva, que se encuentran en las mismas condiciones y que se enfrentan con problemas idénticos). Estos delegados son elegidos y revocados por este grupo homogéneo de forma completamente autónoma frente a las Confederaciones sindicales. El conjunto de delegados constituye el Consejo de Fábrica, donde se definen las plataformas reivindicativas y las diferentes formas de acción. Los Sindicatos, en un primer momento desconfiados respecto del movimiento de Delegados, acabaron

(13) "Libro Verde", pág. 143.

(14) A. Ojeda Avilés, ob. cit. pág. 23 y 24.

posteriormente por aceptar los Consejos de Fábrica como la instancia sindical de base, convirtiendo la estructura espontánea en oficial.

En el contexto anterior aparece el Estatuto de los Trabajadores (Ley n.º 300, de 20 de Mayo de 1970) que permite constituir en cada unidad de producción las representaciones sindicales de empresa (R.S.E.). La Ley habla de R.S.E. en términos generales, dejando a los Sindicatos la tarea de elegir la forma de organización interna que estimen más conveniente (secciones sindicales, Comité de taller, Consejos de empresa). El Estatuto tiende, por un lado, a una protección eficaz de la dignidad y libertad del trabajador, y por otro realiza una política de apoyo y promoción sindical. No se concretan las facultades de estos órganos de representación, sino que simplemente se les atribuye la función de representar y defender los intereses de los trabajadores en el seno de las empresas, particularmente mediante el sistema de los convenios colectivos concluidos con los empresarios. Uno de los elementos fundamentales es el sistema sancionatorio establecido en el art. 28, que permite acudir a la vía judicial para que se ponga fin a los comportamientos del empleador que impidan o limiten el ejercicio de la libertad de la actividad sindical, así como el derecho de huelga.⁽¹⁵⁾

Los consejos de fábrica están compuestos por delegados, elegidos individualmente y siempre revocables, que representan a "grupos homogéneos" de trabajadores (en promedio, un delegado por cada treinta o cuarenta trabajadores). Se ocupan de una gran variedad de temas, y especialmente de las condiciones de trabajo. En las empresas de cierto tamaño eligen a un comité ejecutivo que trata con la dirección, y en los grupos de empresas, a un comité especial. Los consejos de fábrica, que tienen carácter unitario, puesto que participan en ellos las tres centrales sindicales del país, suelen ser hoy día la estructura sindical básica en la empresa. Mantienen estrechas relaciones con la asamblea de trabajadores prevista por la Ley de 1970.⁽¹⁶⁾

Estos órganos representativos "tienen la función y el mandato de representar y de defender los intereses de los trabajadores en el seno de las empresas, particularmente mediante el sistema de convenios colectivos, concluidos con los empresarios. Dado que, como se ha señalado antes, los convenios locales celebrados en conexión con los órganos sindicales exteriores a la empresa, pueden abarcar a partir de ahora la casi totalidad de las decisiones relativas a la gestión de las empresas (cómo, qué y dónde producir), la importancia del papel desempeñado por los consejos de empresa es evidente".⁽¹⁷⁾

b) La negociación colectiva

De lo consignado hasta ahora, resulta evidente que la negociación colectiva se erige en la gran protagonista de las modalidades participativas, constituyendo, si no el único, sí el instrumento más importante, para incidir en las decisiones que se dan en el seno de las empresas.

La negociación colectiva, que hasta 1969 sólo se desarrollaba a nivel nacional adquiere a partir de este momento una gran relevancia a nivel de empresa. "El nacimiento de nuevos órganos de representación de los trabajadores, los delegados y los consejos de fábrica, así como el dinamismo que estos últimos han inyectado en el

(15) Gaudencio Esteban Velasco, obr. cit. pág. 14.

(16) "Participación de los trabajadores en la empresa", O.I.T., pág. 166.

(17) "Libro Verde", pág. 145.

sistema de relaciones industriales, en conexión con los cambios constantes en las técnicas y la organización del trabajo, han provocado una ampliación de las negociaciones de la empresa, dándoles también una profundidad mayor. Después de los convenios nacionales celebrados a finales de los años sesenta, los límites fijados anteriormente sobre el contenido de las negociaciones en el ámbito de la empresa han dejado prácticamente de ser observados".

"Con el desarrollo del sistema de negociación a nivel local, una nueva parcela del poder de dirección y organización del empresario se ha visto sometida a determinadas limitaciones y sujeciones. Los problemas relativos a la organización del trabajo constituyen ahora el objeto de reivindicaciones precisas de los trabajadores, que estiman que ha llegado el momento de poner en cuestión el poder discrecional del empresario a fin de asegurar una mejoría sustancial de las condiciones de trabajo en general y de las condiciones particulares relativas a las tareas realizadas y al puesto de trabajo".⁽¹⁸⁾,

"Las organizaciones patronales y de trabajadores concuerdan en admitir la importancia primordial que reviste el sistema de negociaciones colectivas para un desarrollo más equilibrado de las relaciones de trabajo.

Las organizaciones sindicales han insistido constantemente en el hecho de que la práctica de los convenios colectivos constituyen el medio más adecuado para resolver caso por caso los conflictos de intereses que, en su opinión, son inherentes al sistema económico actual. Las organizaciones patronales, conscientes de la necesidad de crear un clima social general y de las condiciones particulares relativas a las tareas realizadas y al puesto de trabajo".⁽¹⁹⁾

3.- La participación en los países anglosajones:

Siguiendo al profesor Alonso Olea⁽²⁰⁾ "la primera nota a señalar, como con toda insistencia lo hacen los autores indígenas, así británicos como norteamericanos, que discurren sobre el tema, es la posición insignificante que el movimiento ha alcanzado en la industria, y más generalmente, la notoria ausencia en la industria moderna de acuerdos a través de los cuales empresarios y trabajadores persigan sus intereses comunes".

Conviene apuntar, como característica general y sobresaliente de estos países, la carencia de representaciones unitarias con funciones y competencias que incidan en la adopción de las decisiones empresariales y en la determinación de las condiciones de trabajo del personal, y a la inversa, destaca el importante papel que juega en la configuración de las relaciones laborales y en la institución que analizamos, los órganos sindicales, convertidos en los exclusivos intérpretes de las aspiraciones y reivindicaciones de los trabajadores.

Con respecto a las instituciones participativas, se parte de la misma posición descrita en el modelo italiano; por un lado, la patronal, que en absoluto está interesada en que los sindicatos y trabajadores penetren en ámbitos de la actividad empresarial, que siempre han considerado como un área de sus prerrogativas, mostrándose más partidaria de acudir a las negociaciones colectivas que les permiten conservar las distancias y atenerse cada uno a sus respectivas funciones; y por otro, las organizaciones sindicales que no están dispuestas a comprometerse con las políticas empresariales, y los trabajadores que desconfían de la colaboración y temen que los sindicatos introducidos e identificados

(18) "Libro Verde", pág. 141.

(19) "Libro Verde", pág. 142.

(20) "Diecisiete lecciones...", obr. cit. pág. 134.

en la gestión de la empresa, hagan dejación de sus reivindicaciones e intereses y se debilite su fuerza en la negociación colectiva.

En estos términos no cabe la menor duda que la negociación colectiva se convierte en el principal mecanismo de intervención de los trabajadores en los procesos de adopción de decisiones empresariales. Así lo indica el Libro Verde⁽²¹⁾ al reconocer que "el medio más evidente de participación de los trabajadores en la gestión de una sociedad es el de la negociación colectiva por medio del movimiento sindical. Tradicionalmente, la negociación colectiva es un sistema facultativo en lo esencial que se apoya muy poco en la ley, con excepción de algunas leyes que facilitan o propician esa negociación colectiva facultativa, como las disposiciones que establecen la extensión de los convenios colectivos de más amplia aplicación a los empresarios recalcitrantes.

Esta negociación que al carecer de regulación legal se convierte en una institución flexible, con múltiples posibilidades, es el elemento principal dentro del programa del "Trades Unions Congress" (TUC), concerniente a la democracia industrial, y a la institución que apoyan incondicionalmente tanto la patronal como los partidos laborista y conservador.⁽²²⁾

En el Reino Unido, donde tradicionalmente la negociación colectiva se desarrolla a nivel de sectores de producción, el nacimiento de los delegados sindicales (shop stewards), han venido a complementar los procedimientos de negociación, y la ha descendido a la esfera de la empresa, adaptando lo pactado en ámbitos superiores a las condiciones concretas de empresas y centros de trabajo, sin despreciar su campo competencial sobre cuestiones cada día más numerosas, sobre horarios, vacaciones, seguridad e higiene, etc.

Sin embargo, en los Estados Unidos ha predominado el marco de la empresa como ámbito de la negociación; y la relación directa entre empresarios y organizaciones sindicales se ha configurado como el modelo de incidencia de los trabajadores en la toma de decisiones empresariales.

Por otra parte, no podemos obviar la existencia en estos países de comités mixtos de consulta, que sin invadir las materias atribuidas a la negociación colectiva y a pesar del escaso valor de sus informes y opiniones, han tenido un importante papel en la superación de problemas creados por la evolución técnica, y sobre todo, en la adopción de medidas relacionadas con la seguridad e higiene en los puestos de trabajo y con la productividad. Sin embargo, en aquellas empresas en las que los sindicatos tienen una mayor influencia y actividad "se comprueba que el dispositivo común de consulta tiene con frecuencia una base sindical y que es, incluso, muchas veces el único canal de consulta y negociación".⁽²³⁾

Por último, debemos indicar, como lo hace Gaudencio Esteban Velasco⁽²⁴⁾, que en la década de los setenta se inició una tendencia en los medios sindicales y laboristas, favorable a la participación de los trabajadores en los órganos decisorios de la sociedad, como forma complementaria y no incompatible con las formas ordinarias de la negociación colectiva, como un instrumento más para lograr el control colectivo de la industria. Claras expresiones de esta nueva orientación fueron las propuestas y recomendaciones de los Sindicatos Británicos, del Partido Laborista, del Informe Bullock y del Libro Blanco del Gobierno, tendencia que se vio truncada con la llegada al gobierno del Partido Conservador.

(21) "Libro Verde", pág. 168.
(22) "Libro Verde", pág. 170.
(23) "Libro Verde", pág. 172.
(24) Obr. cit. pág. 82.

4.- El modelo escandinavo de participación pactada: Suecia y Noruega.

Finalizada la segunda contienda mundial, los países escandinavos iniciaron un modelo participativo que venía caracterizado por surgir mediante acuerdos nacionales entre las organizaciones sindicales más representativas y las asociaciones patronales, siendo el establecimiento de organismos mixtos de participación el elemento común que los definía.⁽²⁵⁾ Sin embargo, en Suecia con la entrada en vigor el 1 de Enero de 1977 de las Leyes sobre reglamentación paritaria de la vida de trabajo y sobre el empleo público, que venían a revisar toda la normativa laboral anterior a los acontecimientos bélicos de los años cuarenta, fue denunciado a finales de 1976 el acuerdo nacional que regía la vida participativa de los trabajadores en las empresas, brotando desde esas fechas un amplio movimiento que ha venido a desplazar la negociación colectiva de nivel nacional para centrarla dentro del marco de las empresas.

El nuevo modelo participativo instituido en Suecia en 1977, tomando como base los principios de libertad de asociación y de negociación colectiva, reconoce a los trabajadores y empresarios el derecho a fundar organizaciones sindicales y patronales y a resolver mediante la negociación todas las cuestiones que afectan a sus relaciones; destacándose del mismo las siguientes notas características:

- La negociación colectiva es el instrumento más importante que tienen los trabajadores para incidir en la gestión de las empresas, articulándose de tal forma la normativa dada en las leyes de 1977, que en cualquier momento pueden ser adaptadas, mediante convenio colectivo, a las particularidades de las distintas industrias y empresas.
- No se establece ningún modelo uniforme de participación, sino que se deja plena libertad a los interlocutores sociales, para que lleven a cabo la democratización en las empresas e industrias por medio de negociaciones que culminen en convenios colectivos, posibilitando la "acción directa" de los sindicatos para los casos en los que encuentren resistencia en la patronal a la concreción de acuerdos sobre reglamentación paritaria.
- La negociación colectiva no abarca solamente las condiciones de trabajo y la reglamentación paritaria de la organización de trabajo y la gestión de las empresas, sino que "la nueva ley refuerza la posición de los sindicatos en la negociación, sobre todo por haber impuesto a los empleadores el llamado deber primario de negociar. Los empleadores están obligados a tomar la iniciativa de las negociaciones antes de adoptar una decisión que implique transformaciones importantes en la empresa, como por ejemplo un cambio de actividad, la reorganización de los métodos de producción o la venta de la empresa. La misma norma rige respecto de los cambios que afecten individualmente a los trabajadores, como por ejemplo los traslados entre departamentos. Deberán también negociar sobre otras cuestiones cuando así lo pida el sindicato. La obligación de negociar se aplica en primer término respecto del sindicato local con el que el empleador ha concluido un contrato, pero cuando haya previsto cambios importantes que afecten a trabajadores miembros de un sindicato con el cual no le liga ningún contrato colectivo, también tendrá que negociar con él. Si las partes no logran llegar a un acuerdo, el sindicato local podrá remitir la cuestión a las autoridades de la central sindical, en cuyo caso el empleador tendrá que aplazar su decisión o se ejecución hasta que concluyan las negociaciones a ambos niveles. En casos de emergencia, o en otras circunstancias excepcionales, el empleador

(25) Lennart Forsebäck, "Relaciones laborales y empleo en Suecia", R. de T., n.º 54 y 55, 1976.

queda exento de esta obligación, aunque, en principio, subsiste su deber de negociar. Se considera caso de emergencia toda situación que ponga en peligro la seguridad en el lugar de trabajo, el interés público u otros intereses comparables. También deberán tomarse medidas, por ejemplo, para evitar daños a la propiedad. Podrá además considerarse como circunstancia excepcional cualquier situación imprevisible que exija del empleador decisiones inmediatas. Las restricciones impuestas a un empleador que quiera tomar una decisión antes de concluir la negociación son menos estrictas cuando ésta fue iniciada por el sindicato sobre cuestiones de menor importancia, a condición de que existan motivos especiales para que así proceda. Cuando las negociaciones hubiesen terminado sin que las partes hubieran llegado a un acuerdo el empleador podrá tomar su decisión y llevarla a cabo con entera libertad".⁽²⁶⁾

- La Ley comentada atribuye a los sindicatos extensos derechos de información en todo lo concerniente a la actividad productiva, a la situación financiera y a las líneas generales de la política de personal, exceptuando las cuestiones relacionadas con la vida privada del empresario y sus intereses personales, así como, las medidas que toma o piensa tomar en caso de conflicto colectivo y los asuntos particulares secretos o confidenciales de la empresa.
- Se otorga a los sindicatos un derecho de prioridad en la interpretación de los convenios colectivos vigentes, en todo lo relativo a disposiciones sobre derecho de reglamentación paritaria y a obligaciones de los trabajadores, exceptuándose las cuestiones salariales en las que prevalecerá la interpretación empresarial pero con la obligación de iniciar de forma inmediata negociaciones o acudir en 10 días al Tribunal del Trabajo.
- Se establece, por otra parte, un derecho de veto sindical a los subcontratos que las empresas quieran formalizar para recurrir a la mano de obra exterior, siempre que estos subcontratistas violen la ley o los convenios colectivos vigentes.

Una vez publicada y en vigor la ley de reglamentación paritaria de 1977, que por su carácter general y amplio está necesitada de acuerdos que la hagan viable en las empresas, se entablaron negociaciones que no han culminado en acuerdo de ámbito nacional, al menos en el sector privado, pues, la Confederación de Empleadores (S.A.F.) se remite a la empresa como el mejor método para adaptar la codeterminación a las particularidades de cada una; por ello, sólo en el sector público ha tenido desarrollo la citada ley por acuerdo de Marzo de 1979.

Por último, no podemos dejar de mencionar la Ley de 28 de diciembre de 1972, que instituye la participación de los trabajadores en los consejos de administración de las sociedades por acciones a través de representantes designados por las organizaciones sindicales. Esta ley abarca a todas estas sociedades que tengan un mínimo de cien trabajadores, con la sola excepción de las compañías de seguros y los bancos.⁽²⁷⁾ Es necesario que los delegados sindicales exijan esta presencia de dos representantes y dos suplentes en los consejos de administración, y las sociedades están obligadas a concederla siempre que, al menos la mitad de los trabajadores, estén afiliados a uno, o varios sindicatos, que estén vinculados a la empresa por un convenio colectivo.

Los representantes deben ser trabajadores de la empresa en la que se ejerce el cargo, y son elegidos por los sindicatos locales que hayan firmado el convenio, de tal forma que

(26) Ake Bouvin, "La nueva ley sueca sobre democracia en las empresas", *Revista Internacional del Trabajo*, O.I.T., Marzo - Abril 1977, pág. 144.

(27) "Participación de los trabajadores en las decisiones de la empresa", O.I.T.-1986, pág. 97.

si las cuatro quintas partes de los trabajadores están afiliados a un mismo sindicato será éste el que nombre a los representantes; en otro caso, éstos serán designados por los dos sindicatos locales con mayor representación, sin embargo, siempre se cuida que los representantes sean un obrero y un empleado.

La representación de los trabajadores participa en las deliberaciones y decisiones del consejo, (asistiendo los suplentes a las sesiones con voz, pero sin voto) quedando, sin embargo, excluida de las reuniones en las que se vayan a dilucidar cuestiones relativas a conflictos de trabajo o en negociaciones que tengan como finalidad alcanzar un convenio colectivo.

Por el contrario, en Noruega con una fuerte tradición de democracia directa, tienen una estructura más compleja, pues a pesar de la existencia de un poder sindical centralizado en torno a la Federación de Sindicatos de Noruega (L.O.), las decisiones que se han de adoptar en relación con acuerdos o propuestas resultantes de negociaciones o mediaciones, se toman por votación del conjunto de los miembros afectados.

Paralelamente a la democracia directa se articula un sistema de mediación que exige a las partes una decisión sobre las cuestiones que se le somete, que se complementa con un importante sistema de soluciones impuestas por arbitraje obligatorio.

Por su singularidad en el campo participativo debe ser mencionada la Ley sobre el medio ambiente de trabajo, sometida al Parlamento Noruego en Diciembre de 1976, que tiene como objetivo el control por parte de los trabajadores, de los métodos de producción y la organización del trabajo, tomando como punto de partida "que la democracia no es tanto una estructura en particular como un medio de generar estructuras, y que lo que caracteriza ese proceso de creación es que todos los interesados tenga la posibilidad de participar".⁽²⁸⁾ Todo ello conlleva a la reestructuración del trabajo y a organizarlo de tal manera que los trabajadores, independientemente del lugar que ocupe en el proceso productivo, pueda desarrollar sus aptitudes y participar en las decisiones.

5.- La Participación de los trabajadores en la Hungría Socialista.⁽²⁹⁾

a) Criterios generales que orientan y condicionan la participación

- 1) Las empresas en los países socialistas, de economía centralizada y con un partido único, se estructuran en base a un triple poder, con órganos interrelacionados, a saber: la Dirección, el Partido y la Organización Sindical. Existiendo una clara división de facultades, competencias y obligaciones entre cada uno de los citados poderes, pero compartiendo un nivel de responsabilidad común, "con el objeto de mantener el equilibrio de intereses y un nivel aceptable de cooperación necesaria para la buena marcha de la organización industrial en su conjunto".
- 2) La posición en torno a la participación de los trabajadores venía justificada, como una consecuencia de los cambios que se han producido en la clase trabajadora, el progreso tecnológico y socioeconómico, y en la necesidad de motivar a los trabajadores en el proceso productivo y en la gestión de las empresas. Pues, "estos cambios positivos han sido posibles gracias a un considerable aumento de la renta nacional y a la rápida industrialización, factores que a su vez han tenido su origen en

(28) Bjorn Gustavsen, "Reorganización de las tareas por vía legislativa en Noruega", R.I.T., n.º 96, Mayo - Junio 1977.

(29) Para el desarrollo de este apartado se ha tomado como bibliografía básica el artículo "Sindicatos, delegados sindicales y participación en Hungría", de L. Hethy, Director del Instituto de Investigaciones Laborales de Budapest, publicado en la Revista Internacional del Trabajo, vol. 100, núm. 3, Julio - Septiembre de 1981, y el artículo "Participación directa de los trabajadores en la toma de decisiones en las fábricas húngaras", L. Hethy y Cs. Mako, Revista Internacional del Trabajo, vol. 96, núm. 1, Julio - Agosto de 1977.

-
- el sistema político del país, que se caracteriza por la función directiva de la clase trabajadora y de su partido, el Partido Socialista Húngaro de los Trabajadores, y por la propiedad socialista de los medios de producción. El Partido ha sido también el principal promotor del desarrollo de la participación de los trabajadores”.
- 3) La participación de los trabajadores se articula en el ámbito reducido de los procesos de adopción de decisiones a nivel de taller o de fábrica, en definitiva, de centro de trabajo. En este sentido se señala que “educados y socialmente conscientes seguros de su empleo y disfrutando de niveles de vida cada vez más elevados, los trabajadores están en situación de interesarse acerca del contenido de su trabajo y del contexto social más amplio de sus actividades en la fábrica”. Se considera, asimismo, que los trabajadores se inclinan hacia programas de participación que estén directamente relacionados con su situación dentro del taller y que, por ello, pueden ser comprendidos con mayor facilidad, dado su nivel de información competencia y educación.
 - 4) La participación es concebida, además, de un instrumento para aumentar la eficiencia, la productividad del trabajo y el mejoramiento de la disciplina, como “un medio de fortalecer la cooperación del pueblo y forjar la unidad de acción en la industria y en la sociedad nacional en su conjunto”, formando parte integrante del sistema social y político así como de las relaciones socialistas industriales y sociales. Su objetivo es establecer relaciones profesionales y sociales que puedan promover mejor la cooperación entre la población en las condiciones en continuo cambio de nuestra clase trabajadora, nuestra sociedad, y nuestra economía”.
 - 5) Acorde con los criterios anteriormente expuestos, la participación y la defensa de los intereses de los trabajadores no era concebible fuera de la estructura sindical existente.

b) Organos que canalizan la participación

El órgano básico y fundamental del sistema participativo húngaro es el comité de delegados de taller, que a su vez constituye el principal órgano sindical de empresa, y que después de las elecciones sindicales de 1980 se convirtió en la suprema instancia sindical dentro de la empresa, en sustitución de los antiguos y obsoletos consejos sindicales.

El comité de delegados de taller está integrado por los delegados de taller, elegidos mediante votación ordinaria por los miembros de su grupo sindical, que se consideran, al margen de la aptitud y competencia personal, como los más aptos en la tarea de defender y representar los intereses de los trabajadores.

El Comité sindical es el órgano ejecutivo del comité de delegados de taller, cuyos miembros se eligen por éstos en votación secreta, sin que tengan los mismos que ser delegados de taller, excepto su presidente.

Así pues, los órganos de participación se configuran de forma indirecta, partiendo de los delegados de taller, en una pirámide que pasando por el órgano básico, el comité de delegados, culmina en el Comité sindical.

Toda esta estructura de participación se encuentra sometida a revisión debido a los cambios políticos que se están operando en todos los países del Este, que con partido político y organización sindical única evolucionan a democracias pluralistas.

c) Ambito de actuación de los órganos representativos

Los órganos representativos están facultados para intervenir en los procesos de adopción de decisiones en las siguientes materias:

- 1) Criterios que deben prevalecer en los aumentos de salarios anuales y su cuantía.
- 2) Distribución de los beneficios de la empresa en sus fines de incentivar la producción de aumentar el bienestar social y actividades culturales.
- 3) Concluir acuerdos colectivos, aplicación y revisión de los mismos así como en el informe anual que debe elaborar la dirección.
- 4) Programa social de la empresa, destinado a mejorar las condiciones de vida y de trabajo del personal.
- 5) Utilización de los fondos de la empresa para fines sociales y culturales.
- 6) Emisión de informe sobre los planes de producción a plazo medio y anuales de la empresa.
- 7) El cumplimiento y el desempeño por los altos cargos de sus responsabilidades durante el año.

Sin embargo, quizás la facultad de intervención más llamativa consista en poder oponerse con su derecho de veto a medidas unilaterales de la dirección de la empresa que sean contrarias a la normativa vigente, al convenio colectivo o a otros acuerdos; con lo cual, todas las decisiones que la dirección de la empresa quiera adoptar respecto de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores, necesariamente han de contar con la aquiescencia de los órganos de representación del personal.

d) Finalidad integradora de la participación

La función esencial de la participación a nivel de taller era promover la conciliación de intereses divergentes, individuales y de grupo, y mantener así la colaboración y unidad de propósito de la empresa. "Habiéndose fortalecido el papel de los delegados de taller, su nueva posición permite a dichos delegados hacerse cargo de los intereses de sus representantes y hallar un denominador común cuando son divergentes. A este respecto no debemos olvidar que el delegado de taller tiene por misión no sólo defender intereses individuales, sino también armonizar los intereses de grupo sobre cuestiones tales como la distribución de las tareas o los aumentos salariales".

Asimismo, se encaminaba a simplificar la organización de las actividades sindicales en la empresa y taller, reduciendo la burocracia sindical y tratando de corregir la influencia que ejercían los directivos en las condiciones de trabajo de sus subordinados, debido a la importancia del cargo que desempeñaban, procurando que la cooperación dentro de la empresa, la distribución del trabajo y la armonización de trabajos en pugna, creen "una relación de interdependencia mutua entre los individuos, entre los grupos de trabajo y entre subordinados y supervisores que, si se mantiene sobre una base bien equilibrada, puede beneficiar a todos".

6.- El modelo cooperativo de Yugoslavia e Israel

El sistema participativo yugoslavo se articula en torno a cuatro instituciones que constituyen la estructura formal de la empresa, a saber: la colectividad obrera, el consejo obrero, el comité de gestión y el director general. Estas instituciones fueron estudiadas por el profesor Saavedra Acevedo en el Seminario de Derecho del Trabajo, de la Universidad de Madrid, en el curso 1965-1966, lección que se publicó en "Diecisiete Lecciones..."⁽³⁰⁾ y que en su elaboración tomó como base la Constitución federal de 1963, la Ley de 2 de julio de 1950 y el Decreto de 7 de Abril de 1964, a cuyo trabajo nos remitimos para el estudio de la composición y atribuciones de las mismas.

(30) "Diecisiete lecciones...", págs. 147-154.

Con posterioridad al trabajo citado se promulgó en 1974 una nueva Constitución federal, inspirada en las resoluciones adoptadas en el congreso de los autogestores organizado por los sindicatos yugoslavos y celebrado en Sarajevo en Mayo de 1971, que constituye la norma básica de las posteriores reformas, que fueron llevadas a cabo en 1976 con la promulgación de las leyes sobre "planificación social", y sobre el "trabajo asociado", y en 1977 con la ley sobre la "determinación y distribución del ingreso".

La nueva legislación distingue en cada una de las empresas, firmas o instituciones tres niveles distintos:

- a) el de la propia firma o empresa, que denomina como "organización compleja del trabajo asociado", y que puede ser tan amplia como un conjunto agroindustrial;
- b) el de las diversas fábricas o establecimientos que constituyan la organización compleja y que se conocen con el nombre de "organizaciones de trabajo asociado";
- c) y, por último, el nivel de los departamentos, talleres o servicios de que se compone el establecimiento o fábrica, al cual se da la denominación de "organizaciones básicas de trabajo asociado", que se configuran como la estructura fundamental de todo el sistema.

Estas organizaciones básicas, que tienen como finalidad evitar una excesiva influencia del personal dirigente y técnico, se corresponden con una unidad técnicamente delimitada de producción de bienes y servicios en la que es posible determinar el valor y el costo del producto, y que puede tener, por tanto, una gestión autónoma, con estatutos y reglamentos internos particulares y con sus propios órganos de participación.

Los órganos principales de autogestión que sirven de cauce a la participación de los trabajadores no han sufrido excesivas modificaciones y continúan siendo las tradicionales asambleas del personal y los consejos obreros.

La asamblea, integrada por todos los trabajadores de la unidad de producción, a cuyo frente se encuentra un presidente designado por la misma, asistido por una mesa directiva encargada de preparar el orden del día de las reuniones, es el órgano que adopta las decisiones más importantes, de política general, con la trascendente función de distribuir el ingreso neto de la unidad de producción. La nueva Constitución prevé que la asamblea debe contar siempre con un órgano de supervisión autogestor que vele por el respeto de los derechos de los trabajadores.

En un apretado resumen, la O.I.T. en su publicación "Participación de los trabajadores en las decisiones de la empresa" vienen a describir la composición y funciones de los consejos obreros en los siguientes términos: "Los miembros del consejo obrero son elegidos en votación secreta por el personal entre quienes lo componen, generalmente con un mandato de dos años (o sea, el máximo fijado por el artículo 102 de la Constitución federal de 1974), y se renuevan por mitades cada año. No pueden ejercer más de dos mandatos sucesivos, de modo que haya rotación. Por otra parte, hoy en día, en virtud de un principio general, los delegados pueden ser revocados en todo momento por sus mandantes. La composición del consejo, que comprende entre quince y setenta miembros, debe corresponder a la del personal. Está prevista, al igual que sus poderes y funciones, por los estatutos y reglamentos internos, que en principio son propuestos por el propio consejo y adoptados en la asamblea del personal o por referendun. Para la gestión ordinaria, el consejo posee amplios poderes de supervisión, y hasta de decisión, y tiene la responsabilidad de velar por que se informe debidamente al personal. Vigila la ejecución de los programas y verifica periódicamente las cuentas.

El consejo obrero instituye generalmente un órgano ejecutivo, y con frecuencia, diversas comisiones especializadas en las que delega facultades de consulta o de decisión para actividades bien definidas (por ejemplo, planificación y programación,

cuestiones financieras y comerciales, inversiones, contratación, disciplina, reclamaciones, educación, formación y perfeccionamiento, seguridad e higiene, vivienda). Las cuestiones muy importantes (fusiones, conversión de actividad) pueden someterse a un referéndum de personal, pero en la práctica se recurre más bien a una asamblea. La asamblea del personal, por lo demás, no puede delegar al consejo obrero sus principales poderes de decisión, por ejemplo en lo que se refiere a los programas de actividad y a la distribución del ingreso.

Corresponde al consejo obrero elegir al director y al personal superior de la empresa, que en general forman un órgano colegiado y cuyo mandato es de cuatro años, pero prorrogable. La elección va precedida por un concurso público, del que se ocupa una comisión integrada por representantes del personal de la unidad interesada, del sindicato y de las autoridades locales, la que presenta sus propuestas al consejo obrero. El director y los demás empleados superiores no pueden ingresar o permanecer en el consejo como miembros. Pueden ser destituidos por él, en particular a propuesta de la asamblea "comunal" de la Liga de los Comunistas o del sindicato. En principio, su principal tarea es preparar los elementos necesarios para las decisiones de los trabajadores y facilitar su ejecución y coordinación. En la práctica, sin embargo, la dirección dispone de amplios poderes para la gestión cotidiana, y en particular para tomar las decisiones impostergables. El director está habilitado para suspender las comisiones que sólo tienen funciones consultivas. Sin embargo, según la nueva Constitución, la asamblea debe contar siempre con un órgano de supervisión autogestor que vele por el respeto de los derechos de los trabajadores. La asamblea designa generalmente a un presidente, asistido por una mesa directiva, para que prepare el orden del día de las reuniones".

La nueva Constitución federal y la Ley de 1976 sobre trabajo asociado, precisan el papel que se les asigna a los sindicatos, en un marco de unidad sindical impuesta legalmente, estableciendo para los mismos las siguientes funciones:

- Facilitar el funcionamiento de todos los órganos de autogestión, y en particular mediante programas de formación de los trabajadores y sus representantes.
- Prevenir los conflictos que surjan entre los trabajadores y las organizaciones de trabajo asociado, o entre estas últimas, contribuyendo a su solución.
- Promover el establecimiento de convenciones sociales, así como tomar la iniciativa en la celebración de acuerdos de autogestión y su revisión.
- Ejercer la potestad disciplinaria, tanto en el sentido de incoar expedientes disciplinarios, como iniciar recursos contra una sanción.

Al igual que en el resto de los países socialistas la estructura política está cuestionada y sometida a revisión, esperándose, asimismo importantes modificaciones en su sistema productivo y en la estructura participativa de la empresa.

Frente al cooperativismo impuesto y estructurado legalmente por el Estado de los países del área socialista, se erige el pujante movimiento cooperativo de Israel, basado en la libre y voluntaria adhesión de los miembros que de él participan.

Los orígenes de este movimiento cooperativo hay que buscarlo en el esfuerzo colonizador del pueblo hebreo en los territorios de la antigua Palestina y en la necesidad de abordar solidariamente los riesgos que tal hecho histórico constituía, todo ello envuelto en ideales de carácter religioso.

Pese al origen eminentemente agrícola del movimiento cooperativo israelí, ésta se ha diversificado hacia todos los ámbitos de la economía nacional. Así encontramos colonias agrícolas cooperativas de diversos tipos, cooperativas de consumo en ciudades y medio rural, cooperativas de crédito, de seguros, de producción industrial y de obras públicas y construcción, de transportes y de servicios varios, siendo significativo que su desarrollo

no ha estado sujeto a principios teóricos fijos, sino adaptándose constantemente a las necesidades sociales y con gran flexibilidad acomodándose a las condiciones dadas y a las opiniones de quienes debían constituirla.

Por su originalidad merece estudio separado la variedad de cooperativas agrícolas, que van desde el tipo "Kibutz" que representa el colectivismo más absoluto e integral, hasta el "moshav", con unas estructuras de contenido más individualista, pasando por la síntesis intermedia de ambas instituciones que se concretó en el "moshav shitufi".

Sin embargo, los distintos tipos de cooperativas agrícolas están presididas por elementos comunes, basados en las ideas fundamentales del trabajo personal, ausencia de trabajo asalariado y ayuda mutua.

El "Kibutz" israelí constituye un ente cooperativo completo e integral que da solución cooperativa a todas las necesidades y a todos los aspectos de la vida de los cooperados, sin que sus miembros reciban remuneración de ninguna especie.

La estructura del "moshav" trata de conciliar los postulados generales del cooperativismo con determinadas tendencias individualistas del ser humano, postulándose para este tipo cooperativo los siguientes principios:

- Al igual que las restantes modalidades de cooperativas agrícolas, la tierra es propiedad del Estado.
- Cada familia recibe la tierra que pueda cultivar sin trabajo asalariado, cuya administración es enteramente familiar.
- La adquisición de productos de consumo y la venta de la producción agraria se realiza de forma cooperada.
- La ayuda mutua y la elección democrática de los órganos de la aldea, son principios básicos.

En el "moshav" cada uno de sus miembros pueden tener incrementos en sus ingresos normales, dependiendo de la eficacia de su trabajo y la administración racional que realice del mismo, aunque esta posibilidad se encuentra limitada por la igualdad de las parcelas asignadas, la prohibición de trabajo asalariado, y el principio de ayuda mutua que corrige los infortunios, accidentes o enfermedades.

Por último, el "moshav shitufi" representa una forma inmediata de las dos instituciones anteriores, en la que si bien el trabajo tiene carácter colectivo, la administración económica del hogar familiar es particular, aquí los cooperados no tienen granjas individuales, ni reciben pago monetario alguno, y los alimentos y demás artículos de consumo le son asignados dependiendo del número de miembros en la familia, en proporción a los ingresos generales de la cooperativa.

Sin entrar en la polémica de que tipo de organización es superior, Walter Preus⁽³¹⁾ señala que el "kibutz" es más eficiente que el "moshav" en el uso de su potencial humano. Está en mejor posición para adecuar el hombre al trabajo y viceversa, dado que la distribución del trabajo se hace en forma central; en virtud de su mayor número de miembros, prácticamente puede encontrar gente capacitada para desempeñar toda la variedad de tareas, y la rotación del trabajo se puede hacer ordenadamente como un ejercicio algebraico. En este sentido, el "moshav" está en desventaja, porque no representa una unidad económica cerrada. La división del "moshav" en un gran número de pequeñas granjas independientes, hace imposible el uso del material humano disponible de una manera racional y adecuada a todas las necesidades; se puede perder un valioso material humano, especialmente cuando un colono o su familiar no pueden hacer frente a las

(31) "Cooperativismo en Israel y en el Mundo", 4.ª Edición, Ed. Asociación Israelí de Cooperación Internacional, Israel-1981, pág. 181.

exigencias de la tierra que le ha sido asignada, e incluso el más inteligente de los sistemas de ayuda mutua no puede compensar ese factor. Se añade a ello el hecho de que mientras que en el "kibutz" cada miembro puede especializarse y aumentar su habilidad en un ramo definido, el granjero en el "moshav", al tener que hacer todos los días las mismas tareas una y otra vez, no puede llegar a un elevado grado de productividad en ninguna de ellas.

Además de esas ventajas naturales, el "kibutz" tiene una composición orgánica superior. Y la razón es clara: puesto que cada uno de sus ramos económicos está desarrollado en una escala más grande que en la economía dividida del "moshav", tiene mayores posibilidades de introducir planeamiento, mecanización y racionalización en la producción y en el proceso laboral, cosa que el "moshav" no se puede permitir, como consecuencia de la falta de una administración unificada y de capital adecuado. Las posibilidades de venta también son mejores para el "kibutz" porque los costos más bajos de producción que se pueden mantener en una unidad económica grande, le dan una ventaja en ese sentido".

7.- Argentina: un modelo sudamericano de participación:

a) Condicionantes del modelo participativo

1) SE OPTA POR EL MODELO CONFLICTIVO:

Desde el propio Texto Constitucional la legislación Argentina hace su opción por la autonomía de las organizaciones sindicales y patronales en orden a configurar las relaciones de trabajo y a determinar las condiciones de empleo con respeto de los mínimos establecidos en la normativa estatal. El reconocimiento del derecho de las asociaciones profesionales a la negociación colectiva, que se concreta en la conclusión de convenios colectivos de trabajo de aplicación general y el derecho de éstas a recurrir a la conciliación y al arbitraje, así como a ejercer presión por medio de la huelga, constituyen los pilares básicos que estructuran el modelo constitucional de relaciones industriales, que necesariamente tiene que ser calificado de conflictivo.

2) LA AFILIACIÓN INDUCIDA.

Si bien la legislación argentina protege la libertad de sindicación en sentido negativo, sin que se pueda efectuar coacción alguna sobre aquellos que deciden ejercitar su derecho de no afiliarse, sin embargo, se permiten una serie de prácticas sindicales que influyen e inducen a su afiliación. Así, se admite que los convenios colectivos contengan cláusulas que otorguen beneficios especiales a los afiliados de la organización sindical que lo concluyó, sin que puedan consistir tales beneficios en diferencias de remuneración y sin que sea posible recogerse que tales beneficios no le sean de aplicación al resto de los trabajadores si la empresa lo entiende necesario. Igualmente se consiente que los convenios colectivos incluyan cláusulas por las que de forma obligatoria los trabajadores no afiliados deban contribuir a sostenimiento de la organización sindical negociadora mediante el llamado "cano de negociación" o "contribución de solidaridad".

3) LOS PRIVILEGIOS DE LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES CON "PERSONERÍA GREMIAL".

Sólo a las organizaciones sindicales inscritas y con "personería gremial" se les reconoce legitimación para intervenir en la negociación colectiva y capacidad para participar en las entidades estatales de ordenación del trabajo y la Seguridad Social. Asimismo, sólo estas asociaciones pueden defender y representar los intereses individuales de cada uno de sus afiliados ante la empresa, la seguridad social, la justicia y cualquier organismo administrativo, en cambio las asociaciones simplemente inscritas sólo tienen capacidad y legitimación para "peticionar en defensa de los intereses profesionales.

b) Realizaciones en el plano legislativo

Como señala Krotoschin⁽³²⁾, si bien no existe hasta ahora en el país, una legislación que contemple en conjunto la participación en la dirección de la actividad empresarial, el legislador tampoco ha ignorado totalmente el problema, pues, al margen de reglamentaciones laborales para empresas concretas, con carácter general, hay que mencionar la Ley 20.615 que prevé la posibilidad de crear comisiones internas o delegados de personal, aunque también es cierto que la citada ley no indica nada con respecto a las posibles competencias y funciones de dichos órganos unitarios, lo que viene a limitar su actividad, que necesariamente debe concretarse en acuerdos colectivos; siendo, por otra parte, frecuente que en los mismos se les atribuya alguna función participativa.

La participación por medio de estos organismos no camina en el sentido de la codirección, sino que se dirige a limitar o restringir los derechos de dirección del empresario, donde la consulta se convierte en el máximo exponente del ejercicio del derecho de participación, al actuar como un filtro que evita o elimina decisiones arbitrarias o inadecuadas, unido siempre a la defensa de los intereses sindicales en la empresa.

En el ámbito de la Administración Pública la participación hay que referirla al Decreto 6666/57, que en el artículo 43, dispone la creación de Juntas Mixtas de disciplina y de calificación, en las que intervienen representantes del personal.

Los órganos unitarios creados por la Ley 20.615 vienen limitados por la fuerte influencia que ejercen sobre los mismos las organizaciones sindicales, pues no sólo se deja libertad a las asociaciones profesionales en lo referente a su creación, sino que además son ellos los que determinan el tipo, su composición, competencias, funcionamiento, etc... Por otro lado, si bien los representantes unitarios gozan del derecho a la estabilidad y son elegidos por la totalidad de la plantilla de la empresa, los sindicatos tienen una intervención decisiva en la elección de los mismos, ya que son éstos los que convocan las elecciones; y los candidatos, aunque pueden ser propuestos por los propios trabajadores, necesariamente han de ser afiliados de la asociación profesional que representa al personal de la empresa. Corresponde, también, a la organización sindical, comunicar de forma fehaciente a la empresa, la designación de estas representaciones unitarias.

En el derecho argentino, este tipo de participación implica una concepción colaboracionista de la institución, de donde se deduce que tales representaciones carecen del derecho a declarar huelgas, que queda reservado a los sindicatos. Sin embargo, como competencia o atribución, conviene resaltar la posibilidad de celebrar y concluir acuerdos internos de empresa sobre materia de colaboración y condiciones de trabajo, sin que tengan la naturaleza de convenios colectivos por no intervenir en ellos sindicatos con "personería gremial".

c) Participación en la dirección por medio de la negociación colectiva

Las asociaciones profesionales, que gozan de la más amplia autonomía colectiva, son las encargadas, en el derecho argentino "de organizar y configurar las relaciones profesionales y las condiciones de trabajo dentro del espacio libre que deje la legislación del Estado".⁽³³⁾ Sin embargo, la necesidad de otorgar eficacia general y convertir en

(32) "Manual de Derecho del Trabajo", pág. 249.

(33) Krotoschin, ob. cit., pág. 219

norma jurídica objetiva el contenido del convenio colectivo, exige la intervención estatal mediante el trámite de la homologación, previsto en el artículo 3, de la Ley 14.250, a través del Ministerio de Trabajo, que le atribuye carácter imperativo.

La autonomía colectiva de los interlocutores sociales no es absoluta al venir delimitada por diferentes preceptos; así el artículo 1, del Decreto 5.862/54 faculta a la Autoridad Laboral, con competencia para efectuar la homologación, para que tome las medidas necesarias a fin de que los convenios colectivos no contengan cláusulas violadoras de disposiciones legales dictadas en protección del interés general; el art. 6, de la Ley 14.250, por su parte; establece la nulidad de cualquier disposición que fuera contraria a las normas legales que rigen las instituciones de derecho del trabajo, salvo en los casos en que dichas cláusulas fueran más favorables para los trabajadores. Asimismo, el artículo 7, apartado 2, de la citada ley previene el respeto de las condiciones más beneficiosas individualmente adquiridas por los trabajadores en sus contratos; y, por último, la autonomía colectiva encuentra también su límite en el artículo 19 del Decreto 6582/54, que prescribe que "no se regulará mediante convenios colectivos el régimen de trabajo del personal ocupado por la administración pública nacional, provincial o municipal, con excepción de aquellas actividades donde por acto expreso del poder público, en cada caso, se admite su aplicación".

Al margen de estas limitaciones referenciadas, el contenido de la negociación colectiva en el derecho argentino es determinado libremente por las partes con capacidad y legitimación para concluir convenios homologables con eficacia general. A este respecto se ha de señalar que, por el bando social, sólo están capacitados para la celebración de convenciones colectivas las asociaciones profesionales de trabajadores con "personería gremial", careciendo de esta capacidad las asociaciones sindicales simplemente inscritas. Sin embargo, ello no impide, por imperativo de los artículos 8 y 9 de la Ley 14.250, que los acuerdos alcanzados afecten a todos los trabajadores, afiliados o no, que se encuentren dentro del ámbito de vigencia del convenio.

CAPITULO III

“ANTECEDENTES HISTORICOS Y LEGISLACION VIGENTE DEL DERECHO A LA PARTICIPACION EN ESPAÑA”

I.- LA PARTICIPACION EN NUESTROS ANTECEDENTES LEGISLATIVOS

Como se ha indicado en la introducción, este trabajo no tiene por objeto realizar ningún estudio histórico sobre la participación. Sin embargo, no es menos cierto, que no podrá prescindirse de alguna referencia histórica que oriente el análisis que nos proponemos, ya que, difícilmente puede ser estudiada una institución jurídica, sin que conozcamos su origen y la evolución que haya sufrido en el transcurso de su existencia, permitiéndonos ver, de esta forma, su trayectoria histórica y, por ende, las posibilidades de desarrollo gradual en el futuro.

1.- Los llamados antecedentes remotos de la institución participativa

a) Los primeros organismos unitarios y sindicales de participación

La participación del personal en la organización y vida de la empresa, aparece como una reivindicación obrera y está vinculada a programas de política social del Siglo XIX... Como postulado de un programa político alcanzó singular relieve cuando la Unión General de Trabajadores, de acuerdo con sus principios doctrinales y con su vinculación a la Federación Sindical Internacional de Amsterdam proclamó repetidamente su favor al control obrero en la empresa dentro de un contexto de socialización de los medios de producción.⁽¹⁾

“La creación de esta institución se inscribe en el movimiento iniciado a fines del Siglo XIX en los países industrializados de Europa, tendente a constituir organismos de consulta y colaboración entre empleador y los trabajadores para hacer posible una forma de dialogo permanente en la empresa”⁽²⁾. Sin embargo, como señala Montalvo Correa⁽³⁾, a salvo de alguna excepción poco relevante, la legislación obrera va desarrollándose progresivamente a partir de los primeros años del siglo XX, sobre todo y a impulsos -previa presión obrera incidiendo sobre el naciente reformismo burgués,- de un organismo que se creara en aquellos momentos: El Instituto de Reformas Sociales.

Este Instituto, fruto de la Comisión de Reformas Sociales creada en Diciembre de 1893 por iniciativa del Presidente del Gobierno, Posada Herrera, y de su Ministro de la Gobernación, Moret, tenía como finalidad declarada, según se desprende del artículo 1, del Real Decreto de 23 de Abril de 1903, por el cual se crea, la de “preparar la

(1) Efrén Borrajo Dacruz, “Introducción al Derecho Español del Trabajo”. Tecnos, 4.ª Edición, Madrid-1975, pág. 157.
(2) Juan Rivero Lamas, “Estructura de la empresa y participación obrera”. Edic. Ariel, Barcelona-1969, pág. 18.
(3) “Fundamentos de Derecho del Trabajo”. Civitas, Madrid-1975, pág. 161.

legislación del trabajo en su más amplio sentido, cuidar de su ejecución, organizando para ello los necesarios servicios de inspección y estadística, y favorecer la acción social y gubernamental en beneficio de la mejora y bienestar de las clases obreras".

Antes de proseguir desarrollando las tareas realizadas por el Instituto de Reformas Sociales en pro de la participación de los trabajadores en la empresa, es necesario, al menos, una breve referencia al devenir de un derecho ligado íntimamente a la institución participativa, como es el derecho de asociación. A este respecto es preciso citar el Decreto-Ley de 20 de Noviembre de 1868, dictado por el Gobierno Provisional de Serrano, que en su art. 1º recoge el derecho de asociación en los siguientes términos: "Queda sancionado el derecho que a todos los ciudadanos asiste para constituir libremente asociaciones públicas". Igualmente por este Decreto Ley se deroga la legislación penal contraria al derecho instituido, y en esta misma línea, la Constitución de 1869 en su artículo 17 consagra el derecho, al señalar que "tampoco podrá ser privado ningún español: -Del derecho de asociarse para todos los fines de la vida humana que no sean contrarios a la moral pública...".

En sentido contrario, cabe señalar, en primer termino, el artículo 556 del Código Penal de 1870, en el que se prescribe que "los que se coligaren con el fin de encarecer o abaratar abusivamente el precio del trabajo o regular sus condiciones, serán castigados, siempre que la coligación hubiere comenzado a ejecutarse, con la pena de arresto mayor", y, en segundo lugar, la resolución parlamentaria en el debate sobre la legalidad de la Asociación Internacional de Trabajadores, que tuvo comienzo el 16 de Octubre de 1871, y por la cual se declaró fuera de la Ley dicha asociación. Sin que podamos dejar atrás el Decreto de 10 de Enero de 1874, de Serrano, por el que se proclama la persecución "hasta en sus más disimulados y recónditos abrigos a los perturbadores de la tranquilidad pública y a toda sociedad que, como la llamada Internacional, atente contra la propiedad, contra la familia y demás bases sociales".

Especial mención merece la ley de 30 de Junio de 1887 por la que se regula el Derecho de Asociación, instituido en el artículo 13 de la Constitución de 1876 y que configura la apoyatura legal del sindicalismo obrero hasta la Segunda República.

Retomando la labor realizada por el Instituto de Reformas Sociales, tanto en el campo de la creación de instituciones públicas, como de la elaboración de normas sociales, en lo que a este trabajo interesa, merece ser destacada, la Ley de 19 de Mayo de 1908, por la que se crea los "Consejos de Conciliación y Arbitraje Industrial", que, modificada, en escaso tiempo, por la Ley de 22 de Julio de 1912, dio lugar a los "Tribunales Industriales". Estos tenían como competencias el conocimiento de los conflictos relativos al incumplimiento o rescisión de los contratos de arrendamientos de servicios, de trabajo, de aprendizaje y de embarco; de los conflictos sobre accidentes de trabajo; y de los conflictos sobre incumplimiento de todas las disposiciones de carácter social que afecten particularmente al demandante y no tengan señalado procedimiento especial gubernamental o judicial.

Sin embargo, a los efectos que nos proponemos, sobresale por su importancia el Anteproyecto de la Ley sobre Contrato de Trabajo de 1922, en el que se proponía la creación de los Consejos de Cooperación Industrial, en aquellas industrias, o fábricas que el Instituto acordase. Para estos Consejos se preveía una composición paritaria entre representantes de los trabajadores y representantes del capital y directivos técnicos, y tendrían como finalidad obtener el mejor rendimiento económico de la explotación, la fiel aplicación de los contratos y reglamentos de trabajo y la búsqueda de un orden pacífico entre los distintos elementos de la empresa. Asimismo, se preveía la intervención en los Consejos de Administración, el examen de balances y libros de

contabilidad, y la organización de la previsión social, siempre que el Instituto de Reformas Sociales así lo acordase en cada uno de los casos.⁽⁴⁾

La exigencia de la representación obrera en el Instituto, de que sólo fueran elegibles para tales Consejos, los afiliados al Sindicato con una determinada antigüedad y que dependieran en todo momento de las decisiones de los compañeros sindicados, hizo que el Capítulo X, en el que se recogía esta institución desapareciera del proyecto de Ley que el Instituto presentó.

Como aportación del corto período de la Dictadura del General Primo de Rivera, podemos mencionar la promulgación del Decreto-Ley de 20 de Noviembre de 1926, sobre la Organización Corporativa Nacional, por el que se crean los llamados "Comités Paritarios" como organización de base de una compleja estructura profesional, que culminaba en la Corporación Nacional de Rama Industrial, a cuyo frente estaba el Consejo de la Corporación.

En sentido negativo, para la institución que estudiamos, sobresale el código del Trabajo de 23 de Agosto de 1926, que no recoge los Consejos de Cooperación Industrial apuntados en el Anteproyecto de 1922.

El período de la Segunda República, que viene caracterizado por la gran cantidad de normativa laboral que de él surgió, así como por la calidad y perfección técnica de la misma, aporta, desde la propia Constitución de 1931, abundantes normas relacionadas con el derecho a la participación.

No puede ser olvidado, en primer lugar, el proyecto de Ley de Largo Caballero de 20 de Octubre de 1931, que tenía como pretensión la creación de las llamadas "Comisiones Interventoras de Obreros y Empleados", en empresas no agrícolas de más de cincuenta trabajadores, a las que se les atribuía, según su artículo 10, las siguientes competencias: asegurar la aplicación leal de las leyes sociales, contratos y reglamentos del trabajo; garantizar el ejercicio, sin trabas, sin perjuicios y sin represalias, del derecho de asociación, y la ejecución rigurosa de las reglas equitativas que se establezcan sobre las condiciones de admisión y suspensión de los obreros; proponer los medios de mejorar, aminorar o aumentar la producción; informarse de las operaciones administrativas de las explotaciones; estudiar y señalar las variaciones en la relación entre la producción y los salarios. Este proyecto fue rechazado por el empresariado y pese a ser aprobado por la Comisión de Trabajo de las Cortes, nunca llegó a ser Ley, al haberse presentado en circunstancias poco propicias, y atentar frontalmente con la estructura tradicional de la empresa privada en España.

En el mismo posicionamiento, el Texto Constitucional de 9 de Diciembre de 1931, en su art. 1 define al Estado Español, como "República Democrática de Trabajadores de todas clases", recogiendo en su art. 39 los derechos de asociación y sindicación en los siguientes términos: "Los españoles podrán asociarse o sindicarse libremente para los distintos fines de la vida humana, conforme a las leyes del Estado. Los Sindicatos y Asociaciones están obligados a inscribirse en el registro público correspondiente, con arreglo a la Ley"; y en su art. 46, al constitucionalizar el derecho fundamental al trabajo se configura la participación en su más amplio sentido, al aceptar que "la república asegurará a todo trabajador las condiciones necesarias de una existencia digna. Su legislación social regulará ... la participación de los obreros en la dirección la administración y los beneficios de las empresas, y todo cuanto afecte a la defensa de los trabajadores"; materia que se quedó en el enunciado de la Constitución y que nunca llegó a desarrollarse.

(4) Efrén Borrajo Dacruz, obr. cit. pág. 157.

En cambio, si encontró desarrollo legislativo la institución de los Jurados Mixtos, que se crean mediante la Ley de 27 de Noviembre de 1931, y que sustituyen a los Comités Paritarios surgidos de la compleja estructura profesional concebida por la Dictadura de Primo de Rivera. Dichos jurados tenían encomendadas funciones marcadamente profesionales y de mediación y conciliación, así como inspectoras y normativas en casos muy limitados. La elección de la representación obrera podría hacerse de forma directa en los casos en que existiera sindicato organizado en el sector. Su implantación no era generalizada, sino excepcional y limitada a aquellos sectores industriales que lo solicitaran la patronal y sindicatos del mismo; en el caso de las empresas, era necesario que las mismas tuvieran más de quinientos trabajadores y fuera, así mismo, solicitado por las representaciones patronal y obrera.

Igualmente el derecho de asociación fue modificado por la aprobación de la Ley de Asociaciones Profesionales de 8 de Abril de 1932, en la cual, por primera vez, se distingue entre el derecho de sindicación como una variedad particular del más general derecho de asociación, tal y como venía reivindicando el movimiento obrero desde la última década del siglo XIX.⁽⁵⁾

Por último, no podemos concluir este apartado de antecedentes remotos, sin citar aunque sea fugazmente, como su propia duración, a los "Comités Obreros de Control", creados en plena guerra civil por el decreto de "Colectivización y Control de las Empresas de Cataluña", dictado por el Gobierno de la Generalitat de Catalunya el 24 de Octubre de 1936, y que tenían como objetivo dar cobertura legal a los excesos anarco-sindicalistas cometidos de forma espontánea por el movimiento obrero en los primeros meses de guerra civil. Conjuntamente, se crearon los Consejos de Empresa, para aquellas entidades colectivizadas al haber desaparecido o huido el empresario.

b) La negociación colectiva como primera forma de participación obrera en la determinación de las condiciones de trabajo

Pese a la existencia con anterioridad de diversas posibilidades de negociación, como se encarga de señalar E. de la Villa, "hasta el advenimiento en 1931 de la II República, la negociación colectiva carece en España de un marco legal propio y específico".⁽⁶⁾

Entre otros antecedentes podemos citar los que siguen:

- 1º) La "Ley del descanso dominical", de 3 de Marzo de 1904, así como su reglamento de 1905, que preveía la posibilidad de acuerdos sindicales de organizaciones obreras y patronales, a fin de aplicar adecuadamente a cada sector o empresa las materias que constituían el contenido de la citada norma.
- 2º) Las Reales Ordenes de Junio de 1907 y de 15 de Junio de 1908, en las que se establecen los requisitos que deben reunir sindicatos y asociaciones patronales para firmar acuerdos colectivos; se fija además, la eficacia normativa de los mismos, se determinan las mayorías que han de concurrir para su entrada en vigor, y se regulan los procedimientos formales de extensión, depósito y subsanación.
- 3º) La Ley de Jornada de la dependencia mercantil de 4 de Julio de 1918, que posibilita

(5) Los datos y referencias históricas de este apartado han sido extraídos de los "Fundamentos de Derecho del Trabajo", de Jaime Montalvo Correa, y "El Derecho del Trabajo en España, durante la Segunda República", de Luis E. de la Villa Gil.

(6) L. E. de la Villa, G. García Becedas, I. García Perrote, "Instituciones de Derecho del Trabajo", Editorial CEURA, Madrid-1983, pág. 97.

los acuerdos colectivos sobre la aplicación de su contenido, entre gremios patronales y asociaciones sindicales.

- 4º) El Real Decreto de los Trabajadores Nocturnos en la Industria de la Panadería, de 3 de Abril de 1919, que admite igualmente los pactos colectivos entre fabricantes de pan y sus trabajadores, en orden a su jornada específica.
- 5º) La Real Orden de 15 de Enero de 1920, sobre la aplicación de la Jornada Máxima, que en su art. 4 prevé, pactos colectivos sobre la realización de horas extraordinarias.
- 6º) Y, como último antecedente, no podemos dejar de citar el Código del Trabajo de 1926, que en su art. 6 previene que los contratos colectivos deben constar por escrito.

De los contenidos de toda esta normativa anterior a la II República, que instituye pactos, acuerdos o contratos colectivos, se puede constatar que se limitan a materias determinadas y concretas sobre legislación emanada del Estado.⁽⁷⁾

Cerrando esta etapa de antecedentes remotos está, lógicamente, la Ley de Contrato de Trabajo de 1931, que por primera vez plantea una regulación global, unitaria y rigurosa de la negociación colectiva y de los convenios.

La citada Ley reconocía como fuentes del contrato de trabajo a los convenios adoptados ante autoridades públicas, los contratos colectivos de trabajo, los pactos colectivos de condiciones de trabajo y los reglamentos de taller acordados, y definía a los convenios colectivos en su artículo 12, como "los celebrados entre una o varias asociaciones profesionales obreras legalmente constituidas, para establecer las normas a que han de acomodarse los contratos de trabajo que celebren, sean estos individuales o colectivos, los patronos y trabajadores del ramo, oficio o profesión a que aquéllos y estos pertenezcan en la demarcación respectiva".

Sin embargo, como señala Alonso García, la Ley de 1931, reguladora de las condiciones individuales de trabajo, en la parte de convenios colectivos tuvo escaso desarrollo, y la razón está en que en esas mismas fechas (27 de Noviembre de 1931) fue promulgada la Ley de Jurados Mixtos, siendo estos, a partir de aquel momento, los que, a través de las bases de trabajo, regularon las condiciones laborales. Con lo cual el papel de los convenios colectivos fue en realidad mínimo. Como quiera, por otra parte, que la existencia de un buen sistema de convenios colectivos exige siempre, y como requisito imprescindible, la existencia de asociaciones profesionales de sólida estructura, y ésta no se dio desde el punto de vista jurídico, hasta el año 1932, con la primera Ley de Asociaciones Profesionales que se registra en España, de ahí que el retraso inicial, y la plena vigencia que adquirieron las bases de trabajo suscrita por los Jurados Mixtos, fueron razones determinantes del escaso desarrollo del sistema de convenios colectivos.⁽⁸⁾

2.- La participación en la larga etapa de la Dictadura Franquista.

Se hace necesario precisar, en primer término, que las distintas modalidades participativas que se desarrollaron en este largo período, de las que ahora sólo nos proponemos un estudio somero, están mediatizadas por dos circunstancias que impregnan su naturaleza y que condicionan su virtualidad práctica, como formas de intervención en

(7) L.E. de la Villa, G. García Becedas y I. García Garrote, ob. cit.

(8) Manuel Alonso García "Contratación Colectiva en Europa", Ibérico Europea de Ediciones, S.A., Madrid-1975, pág. 53.

las decisiones empresariales, a saber; la carencia de derechos políticos y sociales, y la ausencia de libertad sindical.

El ejercicio pleno de la participación no puede darse de forma individualizada, ya que necesita de los restantes derechos políticos y sociales para poder desarrollarse. Los derechos sindicales y laborales no adquieren plena realidad, aunque no sean violados de forma directa, si no se dan a su alrededor una serie de instrumentos que posibiliten su realización, pues "dependen de una manera estrecha de ciertas disposiciones legales de alcance general, referentes al derecho de libre reunión, de libre expresión de pensamiento y, en términos generales, de las libertades civiles y políticas de que gozan los habitantes de un país".⁽⁹⁾

Con estas limitaciones, pasamos a referenciar las instituciones más sobresalientes de este período:

a) Los Comités de Seguridad e Higiene

Con carácter general, los comités de seguridad e higiene, fueron establecidos por Orden Ministerial de 21 de Septiembre de 1944, si bien comienza su aparición desde el año 1941 en las primeras Reglamentaciones de Trabajo de sectores industriales de importancia, al desarrollarse con amplitud las medidas de seguridad e higiene que debían regir en ellos. La constitución de estos Comités es obligatoria en aquellos centros de trabajo con más de 500 o 250 trabajadores, dependiendo de la peligrosidad de la actividad que se realice en los mismos, y su composición está formada por el propio empresario o persona en quien delegue, que lo preside, y que, a su vez, tiene la facultad de nombrar al ingeniero de seguridad, al médico de seguridad y al secretario del Comité, y, asimismo, corresponde al empresario el nombramiento de los vocales entre temas que le presente la Organización sindical. Por último, también forma parte del Comité, el Jefe del Grupo de Empresa de la obra sindical de Educación y Descanso.

Como funciones destacadas de estos Comités debemos señalar las siguientes:

- Redacción de normas e instrucciones dirigidas a la adopción y mejoramiento de las medidas de seguridad e higiene.
- Vigilancia del cumplimiento de toda la normativa sobre seguridad e higiene en el trabajo.
- Investigación de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Prevención de accidentes, y cuidado de la seguridad de los locales y las maquinarias.
- Divulgación y propaganda de las medidas de seguridad e higiene etc.

A la vista de las funciones que tienen encomendados estos organismos y teniendo en cuenta su composición, podemos concluir que no se trata de órganos representativos del personal y mucho menos órganos de participación en las decisiones empresariales. En realidad "el Comité de Seguridad e Higiene es, fundamentalmente, un organismo "Técnico" que presta al empresario una actividad de asesoramiento, estudio, divulgación y fiscalización... Es un mero equipo de trabajo, diferenciado de los que el empresario crea por propia iniciativa, en la imposición reglamentaria de constituirlos y en ciertas restricciones en cuanto a su composición, entre las que se destaca la limitación de que la designación de los vocales haya de efectuarse entre contra maestres u oficiales

(9) "Conferencia Internacional del Trabajo", 40.ª Reunión, Ginebra, 1957. "Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones" (Ginebra, O.I.T., 1957).

propuestos en temas por la Organización Sindical⁽¹⁰⁾. Sus funciones serían asumidas por los Jurados de Empresas creados posteriormente.

b) Comisiones distribuidoras del plus familiar

Estas comisiones fueron creadas por la Orden Ministerial de 29 de Marzo de 1946 y tenían como objeto el reconocimiento del derecho y la resolución de reclamaciones de la ayuda familiar, que constituía una prestación económica de la Seguridad Social. Su composición -mas representativa que los Comités de Seguridad e Higiene- se integraba por el Jefe del centro de trabajo o persona en quien delegara, por un enlace sindical, nombrado por el sindicato correspondiente, y por dos o cuatro vocales elegidos por los trabajadores de cada centro.

Dada la naturaleza marginal de la función que tenían encomendadas estas comisiones, difícilmente pueden ser consideradas como un organismo de participación en las decisiones de la empresa, máxime cuando su cometido constituye una fórmula de autorregular o administrar una prestación de la Seguridad Social, fuera totalmente del marco de la acción empresarial. Igualmente, su específica competencia sería posteriormente desarrollada por los Jurados de Empresas.

c) Los enlaces sindicales

De origen bastante incierto, esta figura es creada por la normativa sindical de los primeros años del franquismo. Sus funciones, de difícil delimitación con respecto a los Jurados de empresa, carecen del carácter representativo que quiso atribuirseles. Sin ánimo peyorativo, pueden ser considerados como los "comisarios políticos" del régimen en las empresas, sobre todo en sus primeros tiempos.

No deja de ser significativo que, en los inicios, estos enlaces fueran nombrados de forma directa por el Régimen, si bien, entre los trabajadores de la empresa. Posteriormente eran elegidos por el personal, aunque conservando siempre su carácter de órgano sindical.

Como normativa aplicable podemos citar el Reglamento General de Elecciones Sindicales, de 14 de Mayo de 1966, y la Orden sindical de 17 de Abril de 1971.

Prescindiendo, del régimen jurídico electoral y del funcionamiento del enlace sindical, debemos centrarnos en sus funciones, con objeto de una medida más exacta de su carácter e importancia. Como funciones principales tuvieron los siguientes:

- Relacionar al personal con la Organización Sindical.
- Comunicar al personal con la empresa y con el Jurado de Empresa.
- Negociar los convenios colectivos en las empresas sin jurados.
- Formalizar conflictos colectivos de trabajo.

El carácter claramente sindical de este órgano no impidió que fuera acogido por la normativa estatal y oficializado como órgano representativo de carácter general en todas las instancias; estando mediatizadas todas sus funciones por la falta real de libertad sindical y la carencia de derechos políticos y sociales.

d) Los Jurados de Empresa

Siguiendo a Borrajo Dacrúz los Jurados de Empresa pueden ser definidos como organismos de carácter público y sindical, constituidos en las empresas para lograr la

(10) Juan Rivero Lamas, obr.cit., pág. 36.

colaboración entre la dirección y el personal, procurar la armonía social, incrementar racionalmente la producción y aumentar el rendimiento en el trabajo.

Su composición es mixta, con una presidencia que corresponde al empresario, gerente o persona en quien delegue, y un número de vocales elegidos por el personal entre sus miembros, a los que hay que añadir hasta un sexto de "vocales económicos" nombrados por la empresa de conformidad con el artículo 9 de la Ley de Cogestión de 1962.

Son, asimismo, órganos integrados en la única organización sindical existente, en la que además estaban afiliados de forma obligatoria todos los trabajadores. Son, por tanto, sus miembros cargos sindicales, sometidos a la disciplina sindical, pudiendo llegarse hasta su destitución a través de un procedimiento reglamentado, y, por otro lado, también se encuentran sometidos a la autoridad laboral administrativa, que puede sancionar las faltas cometidas contra la armonía laboral.

Las funciones o competencias de estos Jurados están limitadas a los campos o esferas social y profesional, quedando excluidos los de orden económico, y su intensidad no va más allá de los derechos a recibir información, emitir informe no vinculante, formular propuestas, vigilar la aplicación de la normativa laboral y colaborar en las obras sociales y en la distribución del Plus Familiar; todas ellas recogidas en los artículos 44 y siguientes del Reglamento de los Jurados de Empresas de 11 de Septiembre de 1953 y la legislación específica de instituciones concretas.

Sin embargo, no deja de insinuarse alguna incidencia en el orden técnico, "medidas que pueden conducir al aumento de la producción o mejora de los servicios, economía de materiales o suministros, reducción de despilfarros de cualquier clase y mayor rendimiento en el trabajo". Asimismo, relacionados con la esfera técnica se puede considerar las competencias que asumieron de los Comités de Seguridad e Higiene. En el ámbito económico, las competencias se reducen a "ser informado periódicamente por el Presidente del Jurado de la marcha de la producción, perspectivas en cuanto a pedidos, entregas, suministros y similares".

Los Jurados de Empresa, creados por Decreto de 18 de Agosto de 1947, no pasaron de ser organismos de consulta y colaboración⁽¹¹⁾. Sin embargo, al atribuírseles competencias en la elaboración de convenios colectivos, su estructura se modifica, y se diferencian, claramente, dentro del mismo, los representantes del personal, de los representantes patronales, llegándose de este modo al nivel más intenso de participación, si bien limitado y condicionado, como ya se ha dicho, por la carencia de libertad sindical. Sin que sea, por otra parte, necesario insistir más en este instituto, que ha sido sobradamente estudiado por nuestra doctrina.

e) Los Consejeros laborales en las empresa con forma jurídica de Sociedades

Quizás la experiencia más atrevida, aunque limitada, en materia de participación de la etapa franquista, fue la iniciada por la Ley 41/1962, de 21 de Julio, por la que se establecía la participación del personal en la administración de las empresas que adopten forma jurídica de sociedades, y que fue desarrollada, tres años después, por el Decreto 2.241/1965, de 15 de Julio.

Constituyó un primer intento de cogestión de las empresas, que vino limitado, no sólo por las características políticas del Régimen y la carencia de libertad sindical, sino además por las siguientes circunstancias:

(11) Juan Rivero Lamas, obr. cit. pág. 130.

- Sólo afectaba a un pequeño y muy determinado número de empresas.
- La escasa representación de los trabajadores en los Consejos de Administración.
- La elección no directa de la representación obrera en el órgano de intervención.
- La obligación de guardar secreto de los asuntos tratados en los Consejos.
- Y la reducción de competencias, al excluirse a los consejeros laborales de las Comisiones permanentes que traten asuntos que sean de trámite y que no afecte a los intereses del personal.

Con estas características, y al margen de todo tipo de picaresca para impedir la participación de los consejeros laborales, como, los dobles consejos, la atribución de competencias a las Comisiones permanentes, etc, la experiencia no pasó de una modalidad participativa cuyo grado de intensidad se redujo, a recibir información y a emitir opinión, si bien se amplió la esfera de intervención a todos los campos de la actividad empresarial.

No creemos necesario profundizar más en esta institución, de la que existen valiosas aportaciones, entre ellas, la del profesor Almansa Pastor, ya citada, a cuyos textos nos remitimos.

f) La negociación colectiva en este período

Los planteamientos ideológicos del alzamiento militar que conduce a la Guerra Civil con la que se inicia en 1936 este largo período histórico, trae como consecuencia la desaparición de la institución negociadora en nuestro país.

En plena contienda bélica se promulga en la zona republicana la Orden de 12 de Mayo de 1938, por la que se adapta a las nuevas circunstancias lo previsto en el artículo 12 de la Ley de Contrato de Trabajo de 1931, sometiendo el contrato colectivo a un trámite preceptivo de aprobación o control administrativo; y en el bando autodenominado "nacional", desde el primer momento se destruyen las bases en las que cimentan las convenciones colectivas, al prohibirse todo tipo de organizaciones obreras y profesionales.

Sin embargo, es el Fuero del Trabajo de 1938, el artífice de plasmar los fundamentos ideológicos y la política social del régimen emergente, entre cuyos destellos podemos mencionar, a los fines que nos interesan, la total desaparición de la negociación colectiva al arrogarse el Estado la facultad de fijar "las bases para la regulación del trabajo, con sujeción a las cuales se establecerán las relaciones entre los trabajadores y las empresas", que fueron desarrolladas en 1942, por medio de la Ley de reglamentaciones de trabajo, que "confirmará que la competencia que se reserva el estado es no sólo exclusiva sino también excluyente y que el convenio colectivo carece de espacio en la España del nacional-sindicalismo".⁽¹²⁾

Ya en 1956, por medio del Decreto de 8 de Junio, se instituye la posibilidad de mejorar las condiciones mínimas establecidas reglamentariamente, por acuerdo entre empresarios y obreros, sin que se pueda hablar todavía, a juicio de Alonso García, de convenios colectivos, puesto que no se trata de acuerdos entre representaciones profesionales de trabajadores y de empresarios, sino simplemente de empresa con trabajador o grupo de trabajadores.⁽¹³⁾

Es en 1958, cuando se opera un cambio ideológico fundamental, en la concepción de la negociación colectiva que tenía el régimen, dejando de ser un medio que sólo servía para aumentar y desarrollar la lucha de clases y convirtiéndose, por las presiones

(12) L. E. de la Villa, G. García, I. García-Perrote, obr. cit. pág. 99.
 (13) "Contratación Colectiva en Europa", pág. 54.

de la O.I.T. donde se había ingresado en 1956, en un mecanismo de racionalización de las relaciones laborales.

La Ley de Convenios Sindicales de Trabajo de 24 de Abril de 1958, viene a imprimir forma al cambio ideológico operando, aunque con limitaciones esenciales en la estructura de este instituto, que podemos sintetizar en las que siguen:

- 1º) Carencia de interlocutores sociales válidos, ya que la Ley no implicó en ningún momento, la transformación de la estatalizada Organización Sindical Española, que continuó con una estructura claramente antidemocrática, con la afiliación obligatoria y con su dependencia casi absoluta respecto del poder político.
- 2º) Tutela absoluta del Estado en todo el proceso negociador, que culmina con la necesidad de aprobación administrativa para dar validez y eficacia al convenio colectivo resultante, con lo que los "interlocutores sociales" carecían de autonomía normativa.
- 3º) Imponía una importante limitación en el contenido de la negociación, pues se preceptuaba la imposibilidad de negociar las facultades de mando y los poderes de dirección del empresario, con lo que se le desfiguraba e invalidaba como modalidad de participación en las decisiones de la empresa, confinándola a la determinación de las condiciones de trabajo más superficiales.

Así pues, el modelo puesto en marcha por la L.C.C./58 suponía en todo caso, la desvirtuación del convenio colectivo entendido como libre acuerdo alcanzado entre organizaciones profesionales libres y representativas, al estar predeterminado su contenido, las unidades de negociación y el procedimiento, siempre en el seno de la Organización Sindical obligatoria y tutelado por la Autoridad Laboral. No obstante, éstas y otras muchas críticas que pudieran hacerse, la L.C.C./58 permitió la modernización empresarial y sentó las bases del hábito convencional, al mismo tiempo que, al romper la rigidez de las R.N.T., posibilitaba la adaptación de la normativa laboral a la situación específica de cada empresa, siendo igualmente pacífico en la doctrina el reconocimiento del factor movilizador del movimiento obrero que la L.C.C./58 trajo consigo.⁽¹⁴⁾

La Ley de 19 de Diciembre de 1973, sobre convenios colectivos sólo vino a realizar un lavado de imagen de la situación anterior, que se concreta en lo siguiente:

- 1º) Se produce un desplazamiento de la tutela del proceso negociador, desde los órganos estrictamente administrativos, hacia los órganos de la estatalizada, intervenida y dependiente organización sindical.
- 2º) Se modifican los ámbitos de la negociación colectiva, posibilitando los convenios nacionales y los convenios o acuerdos marcos, que nunca llegaron a realizarse.
- 3º) Establece una vigencia temporal mínima de dos años.
- 4º) La preceptiva "aprobación" por la autoridad Laboral, se transformó en necesaria "homologación", sin que todavía se haya llegado a conocer en que consistía la diferencia.
- 5º) Se redujeron los supuestos de dictado de normas de obligado cumplimiento, rebautizadas ahora con el nombre de decisiones arbitrales obligatorias.⁽¹⁵⁾

No llegaríamos a comprender lo limitado del sistema de negociación colectiva restaurado en 1958, si no mencionáramos los Decretos Leyes de política económica y de congelación salarial, que reducía aún más la escasa autonomía colectiva, si es que existía.

(14) L. E. de la Villa, G. García, I. García-Perrote, obr. cit. pág. 100.

(15) Carlos Palomeque "Derecho Sindical Español". Tecnos, 2.ª Edición, pág. 289.

g) Caracterización del derecho a la participación en este período:

A modo de conclusión, el derecho a participar en la empresa, en la extensa etapa de la dictadura franquista, se consolida en torno a cuatro instituciones:

- 1º.- *Los enlaces sindicales*, representantes de carácter eminentemente sindical;
- 2º.- *Los jurados de empresa*, con pretendida naturaleza unitaria, pero con estrechas vinculaciones Sindicales, al existir la afiliación obligatoria en la única Organización Sindical existente;
- 3º.- La tímida *cogestión*, que se articuló por medio de una exigua representación obrera en los consejos de administraciones de un número limitado de empresas;
- 4º.- La negociación colectiva que venía caracterizada por la carencia de interlocutores sociales válidos, por el intervencionismo, tutela y control de la administración pública y por la limitación de su contenido.

Toda la actividad participativa que venía, además, caracterizada por tener una intencionalidad descaradamente integracionista, que estaba, a su vez, mediatizada por la falta de derechos políticos y sociales y la carencia de la libertad sindical, se concretó en la práctica en determinados derechos a recibir información y en ocasiones a emitir informes con carácter preceptivo, pero no vinculante, y limitado a cuestiones características de las esferas sociales y profesionales.

Sólo a partir de la Ley de Convenios Colectivos Sindicales de 1958 y, en menor medida, del Decreto 20/1961, de 12 de Enero que reguló los Reglamentos de Régimen Interior, comenzó a flexibilizarse el sistema, con la ruptura del carácter mixto de los Jurados de Empresa y la posibilidad de oponerse a las decisiones empresariales, tanto en la elaboración de los Convenios Colectivos, -que no podían menoscabar las funciones de dirección que correspondían al jefe de la empresa-, como en la confección de la parte paccionada de los Reglamentos de Régimen Interior, existiendo aproximaciones en este último caso, a la figura estudiada del derecho de veto, si bien, con escasas consecuencias prácticas, ya que mientras duraban las gestiones ante la Autoridad Laboral se aplicaba provisionalmente, al punto en litigio, la propuesta de la empresa, y si las gestiones no tenían éxito o no llegaban a iniciarse, la Autoridad Laboral aprobaba definitivamente la propuesta de la empresa.

II.- LA PARTICIPACION EN NUESTRO DERECHO POSITIVO VIGENTE:

1.- La Constitución y el Derecho a la participación

El modelo de relaciones laborales consagrado en nuestra Constitución de 1978, comienza a configurarse en el mismo artículo 1º al establecer que "España se constituye en un estado social y democrático de Derecho que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político", sin olvidar que en su preámbulo se proclama la voluntad de "establecer una sociedad democrática avanzada". Ambos preceptos conlleva la necesidad de concretar un modelo democrático de relaciones laborales, que parta del reconocimiento del conflicto socio-laboral como un hecho natural, habida cuenta de la existencia de interés contrapuesto entre los grupos sociales y económicos, y que rompa con el modelo de relaciones laborales del anterior régimen político, que obedecía a principios programáticos totalmente

opuestos⁽¹⁶⁾, donde sobresalían el corporativismo, el intervencionismo estatal, la inexistencia de autonomía colectiva, y la carencia de interlocutores sociales válidos. Así pues, nuestra Norma Suprema no sólo constitucionaliza el Estado Social y Democrático de Derecho, sino que además teniendo en cuenta la conexión de sus artículos 1 y 9.2, instaura la **democracia social**.

Este nuevo modelo de relaciones laborales está delimitado dentro de una concepción constitucional que reconoce el derecho de la propiedad privada, consagrado en el artículo 33.1, y acepta la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado, (artículo 38), si bien, tanto a uno, como a otro derecho, se le imponen determinadas limitaciones, en orden a salvaguardar intereses sociales, más generales, y posibilitar una planificación nacional de la economía.

Como indica Rodríguez-Sañudo⁽¹⁷⁾ no cabe duda de que la Constitución contiene un diseño bastante preciso de un determinado sistema económico, probablemente flexible en alguno de sus elementos funcionales, pero rígido en lo esencial; existen, en otras palabras, una serie de líneas abiertas que hacen posible una cierta evolución o flexibilidad del modelo inclinándolo hacia posiciones o desarrollos algo más progresivos o "sociales", pero respetando lo esencial, que queda garantizado.

Siendo coherente con el capítulo I de este trabajo, y, por ello, entendiendo que la negociación colectiva puede ser considerada una modalidad de participación o intervención de los trabajadores en las decisiones empresariales, podemos concretar las referencias constitucionales de la institución participativa a dos concretos artículos: el 37.1, que constitucionaliza la negociación colectiva y la fuerza vinculante de los convenios, y el 129.2 que mandata a los poderes públicos el desarrollo de las restantes modalidades del derecho a la participación.

Siguiendo este criterio, analizaremos en primer término el citado artículo 37.1, y sus relaciones con los restantes preceptos del Texto Constitucional, y seguidamente haremos un estudio somero de la ambigua referencia recogida en el 129.2, en el que se diseña el marco de las relaciones laborales en la empresa.

a) La participación a través de la negociación colectiva en la constitución.

Nuestra Ley Fundamental pasa de la protección heteronómica prestada por el Estado, a un modelo de autonomía, que si bien el Estado garantiza, lo hace sin ningún tipo de protecciones partidistas. Así, aún partiendo de una posición tuitiva hacia el trabajador considerado individualmente, como podemos deducir del art. 9.2 del citado Texto, cuando intervienen los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales en defensa de sus intereses propios y contrapuestos, lo han de hacer en un plano de igualdad efectiva, como se induce del artículo 14.1. en conexión con el 38 y 139.1 todos ellos del Texto Fundamental. Así, la sentencia del T.C. 51/82, de 19 de Julio, en su fundamento jurídico segundo, después de remarcar la decidida intervención tutelar de la Administración en el ámbito de las relaciones laborales, en el régimen político anterior, señala que "la Constitución Española de 1978 no sólo se limita a derogar expresamente el Fuero del Trabajo en su Disposición derogatoria primera, sino que

- (16) Modelo de relaciones de trabajo dibujado por el Fuero del Trabajo, el Fuero de los Españoles, la Ley de Contrato de Trabajo, de 26 de Enero de 1944, la Ley de Reglamentaciones de Trabajo de 16 de Octubre de 1942, y que posteriormente fue mitigado, a lo largo del tiempo, por la Ley de Convenios Colectivos, de 24 de Abril de 1968, la Ley 38/1/1973, de 19 de Diciembre de 1973, igualmente de Convenio Colectivo, la Ley 16/1976 de Relaciones Laborales, de 8 de Abril, y sobre todo, por el Decreto Ley de Relaciones de Trabajo 17/1977 de 4 de Marzo.
- (17) "La Participación de los Trabajadores en la Empresa", Revista de Política Social, n.º 121, Enero-Marzo 1978, pág. 431.

establece un marco constitucional (artículos, 7,28,35 y 37 principalmente), que garantiza la libertad y autonomía de las relaciones laborales sobre unos principios con los cuales no es compatible una intervención tutelar de la Administración...”, o como señala en voto particular, la sentencia de ese mismo tribunal, de 2 de Julio de 1981: “El derecho a la autonomía colectiva y en concreto a la negociación colectiva, como instrumento de regulación de las relaciones de trabajo, se reconoce en la Constitución como pieza clave del nuevo modelo laboral. Este derecho deriva directamente de la Constitución (art. 37.1) y presupone un campo de actuación legítimo dentro de los límites de orden público laboral, esto es, del conjunto normativo estatal que con el carácter de necesario se impone a las partes negociadoras...”.

El artículo 7 de la Norma Fundamental constitucionaliza no sólo el derecho de sindicación, en su amplio sentido de creación de sindicatos y de acción sindical de los mismos, sino que, además de forma implícita, constitucionaliza el conflicto industrial, poniendo en parangón a los antagonistas sociales, a las correspondientes organizaciones de clase de trabajadores y empresarios, en la defensa y promoción de sus respectivos y contrapuestos intereses económicos y sociales, reconociéndoles el libre ejercicio de sus actividades y, obviamente, el resultado que las mismas se haya obtenido, que se concreta en la negociación colectiva. Tal protagonismo es consecuencia de la concepción de España como un Estado Social y Democrático de Derecho y del principio de pluralismo político (art. 1-1 de la C.E), pluralismo que es valor constitucional superior, al considerarse básico y fundamental en una democracia avanzada la articulación a través de los grupos y asociaciones de carácter social y económico de los diversos intereses y opciones, o entendido, como hace un amplio sector de la doctrina, que el pluralismo significa un principio de tensión que conduce al compromiso de intereses diversos y contradictorios, determinando una integración del sistema social mediante un proceso de equilibrio entre los miembros de esa Comunidad, con lo que se concluye que el bien común es algo que se va realizando a través de concesiones y compromisos recíprocos, que conducen a un mecanismo por consenso de toda la sociedad.

La importancia que tienen ambos interlocutores sociales está ampliamente declarada por el Tribunal Constitucional y así, entre otras, la Sentencia de 8 de Abril de 1981 dice que “el art. 7 de la Constitución reconoce a los Sindicatos de Trabajadores el carácter de organismos básicos del Sistema político...”, y la Sentencia de 29 de Noviembre de 1982, tras dejar sentado su carácter de representación institucional señala que... “los sindicatos de trabajadores considerados como piezas económicas y sociales indispensable para la defensa y promoción de sus intereses...” y, por último la Sentencia de 2 de Febrero de 1981, que engloba a los sindicatos, asociaciones de empresarios y partidos políticos como asociaciones de relevancia constitucional.

Podría plantearse que el art. 7 del Texto Constitucional al expresar que “los sindicatos y de trabajadores... contribuya a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que le son propios”, estuviera formulando una concepción corporativista de la democracia, como pudo darse a entender en los primeros momentos de vigencia constitucional, por un sector de la doctrina científica. Peligro este, que no ha sido confirmado por el desarrollo legislativo de la norma, ni por la práctica sindical desarrollada en el seno de nuestras instituciones democráticas. No era, pues, realista “esperar de la Constitución un reconocimiento implícito del papel político del sindicato”⁽¹⁸⁾, sin embargo, no por ello, quedan relegados los sindicatos a la

(18) Federico Durán López: “El papel del sindicato en el nuevo sistema constitucional”, pág. 165, Revista de Política Social n.º 121, 1979.

defensa simple de sus intereses profesionales en su sentido más restringido, ya que la fórmula empleada por nuestra Norma Suprema, permite la acción política en su más amplio sentido.

La defensa de las condiciones económicas y sociales, se dan frente a los empresarios y sus asociaciones, y son precisamente estos, ante quienes han de reivindicar los sindicatos las mejoras económicas y sociales para sus representados, que se concretan en la negociación colectiva. Pero dichas mejoras no sólo se consiguen en el seno de las empresas, sino que en muchas ocasiones es imprescindible la promoción de actuaciones legislativas por parte del Estado que permitan avances en las condiciones de trabajo, tanto económicas como sociales. Así el propio Estatuto de los Trabajadores prevé la participación de los sindicatos en la ampliación o limitación de la jornada laboral o en la fijación del salario mínimo interprofesional (arts. 34-5 y 27-1), el real Decreto 36/1978, de 16 de noviembre, desarrollado por el Real Decreto 3064/1978, de 22 de Diciembre, consagra la participación de los sindicatos en los Consejos Generales del I.N.S.S., del INSALUD, del INSERSO y del INEM.

En este mismo sentido se expresa Tomás Sala al afirmar que "los partidos políticos y sindicatos, si bien utilizan medios distintos poseen fines idénticos" y, por su parte, Montoya Melgar⁽¹⁹⁾ también en un pronunciamiento favorable, señala que "la distinción con ser indicativo del reparto de funciones que desea realizar el constituyente, no puede entenderse en un sentido absoluto, pues tan inconcebible sería un partido desentendido de las cuestiones sociales y económicas como un sindicato indiferente a los problemas políticos". De igual forma, el Tribunal Supremo en su sentencia de 9 de Diciembre de 1982⁽²⁰⁾, tuvo ocasión de intervenir en esta discusión estableciendo que no sólo los partidos políticos son instrumentos de participación política, incluyendo a las "organizaciones sociales" del artículo 7 de la Constitución, entre aquellas que tienen el derecho a expresar y difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones, y a comunicar y difundir libremente información veraz.

Con un criterio distinto Juan Antonio Sagardoy⁽²¹⁾ entiende "que con tal ampliación de los objetivos sindicales se acaba desdibujando al propio sindicato, pues al sindicato no se le desdibuja tanto por la vía restrictiva como por la vía ampliatoria"; y en una posición marcadamente corporativista, para García Trevijano, los sindicatos desvirtúan su carácter, al desarrollar actividades políticas.

En definitiva, los sindicatos están interesados en la política social y económica que desarrollan los gobiernos, y no pueden mostrarse indiferentes, sin que ello signifique hacer dejación de lo que son intereses de sus representados, ya que, las condiciones de trabajo están íntimamente relacionadas con la política general del país, y sobre todo, con su política económica, sin que, por supuesto, su acción vaya tan lejos como para sustituir la acción de los partidos políticos.

El artículo 37.1, en relación con el 7 y 28 de la Norma Constitucional garantiza a los representantes sociales, el derecho a la negociación colectiva, resaltándose en el marco constitucional tal potestad normativa como instrumento básico de la ordenación de las relaciones de trabajo. Con lo que modificándose el modelo anterior, se eleva la negociación colectiva a la categoría de derecho fundamental emanado de forma directa de la propia Constitución.

(19) "Derecho del Trabajo", 8.ª Edición, 1987, pág. 129. Madrid-Tecnos.

(20) Aranzadi 7.542.

(21) "Las relaciones laborales en la Constitución", en "Libre Empresa", 1978, n.º 8.

En sentido contrario se ha pronunciado Fernando Suárez⁽²²⁾ que no considera que estemos en presencia de un verdadero derecho sino más bien ante una facultad reconocida a los representantes de los trabajadores y empresarios, que no puede ser obstaculizada ni desconocida, pero sin que pueda ser elevada al rango de derecho.

Tiene reiteradamente declarado el Tribunal Constitucional, (sentencia de 13 de Diciembre de 1983) que "al atribuir el art. 7 de la C.E. a los sindicatos la función de contribuir a la defensa y la promoción de los intereses de los trabajadores, les atribuye también el ejercicio de los derechos necesarios para el cumplimiento de su función, entre los que se encuentra el derecho a participar en la negociación colectiva". Por otro lado, en sentencia del mismo Tribunal, de fecha 27 de Junio de 1984, se recoge que "al pronunciarse sobre el contenido del derecho fundamental de libertad sindical, este T.C. ha declarado ya en numerosas ocasiones que forma parte del mismo el derecho de los sindicatos al ejercicio de las facultades de negociación y conflicto a que se refiere los párrafos 1 y 2 del art. 37 de la C.E.... Ello no es sino consecuencia de una consideración del derecho de libertad sindical, que atiende no sólo a su significado colectivo, en cuanto derecho de los sindicatos al libre ejercicio de su actividad de cara a la defensa y la promoción de los intereses económicos y sociales que le son propios, permitiendo integrar así en el contenido del derecho la propia actividad del sindicato, dentro de la cual la negociación colectiva constituye, sin duda, el medio primordial de acción, como se desprende, tanto del art. 37 C.E. como de los tratados Internacionales suscritos por España".

La misma sentencia anterior en su fundamento jurídico nº 4 viene a decir que "forma parte del contenido esencial de la libertad sindical el derecho de los sindicatos de participar en la determinación de las condiciones de trabajo, cuyo instrumento básico, según se desprende de la C.E. y los Convenios Internacionales es la negociación colectiva, que es un derecho fundamental, que forma parte de otro derecho más amplio, que es la libertad sindical, sirviéndose de la misma como instrumento para desarrollar la acción sindical.

Sin embargo, se hace necesario precisar que la libertad de la negociación colectiva tiene una naturaleza propia y distinta de la Libertad Sindical y que, en muchos casos, actúa de forma independiente a la misma. Basta reconocer para ello, que la libertad negociada se atribuye a los trabajadores, a través de sus representantes unitarios, sin que haya una reserva exclusiva para los sindicatos, "por lo que no podemos decir en puridad que aquella emana de la Libertad Sindical en sentido estricto."⁽²³⁾

Conviene destacar como fundamental de este derecho de negociación "su fuerza vinculante" que comprende tanto los contenidos normativos como los obligacionales, así como su eficacia "erga omnes" que de forma poco explícita se expresa en el Texto Constitucional.

b) Las restantes modalidades participativas en el Texto Constitucional

La sede constitucional de esta materia, como ya se ha señalado, reside en el art. 129.2 de nuestra Norma Suprema, cuyo texto comienza señalando que "los poderes políticos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa", de donde se deduce un mandato ambiguo y genérico de desarrollo normativo y de fomento de todas las modalidades participativas, recogiendo esta expresión tanto la participación en las decisiones como en los beneficios y en la propiedad, si bien es

(22) U.N.E.D., obr. cit.

(23) Antonio Ojeda Avilés "Derecho Sindical", Ed. Tecnos, Madrid-1984.

cierto, que en el último inciso de este artículo se insiste que también los poderes públicos "establecerán los medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción", surgiendo la duda, si con esta fórmula se ha pretendido hacer referencia al "accionariado obrero", como modalidad participativa de acceso a la propiedad, o si por el contrario, sólo se ha querido mandar el fomento del trabajo autónomo, o de las diversas formas de adquisición de la propiedad exclusiva por parte de los trabajadores, propiciando la autogestión de las empresas.

De forma un tanto extraña e irregular, en el interior de este artículo también se recoge que los poderes públicos "fomentarán, mediante una legislación adecuada, las sociedades cooperativas", desarrollo que ya se ha realizado mediante la Ley General de Cooperativas, 3/1987, de 2 de Abril, y la Ley de Sociedades Anónimas Laborales 15/1986, de 25 de Abril, sin que merezca esta cuestión más comentarios, por estar alejada del objetivo de este trabajo.

Sin embargo, resulta significativo resaltar que este derecho de participación en la empresa, se encuentre recogido en el artículo 129, cuyo primer apartado hace referencia a las "formas de participación de los interesados en la Seguridad Social y en la actividad de los organismos públicos cuya función afecte directamente a la calidad de la vida o al bienestar general", con lo que se está ordenando el desarrollo legislativo de una de las modalidades participativas supraempresariales como es la "participación institucional" en órganos e institutos públicos, de la que nos ocuparemos más adelante en este capítulo.

Entrando en el análisis del citado precepto, conviene, en primer término, una breve referencia a su ubicación en el Texto constitucional, y así, nos encontramos con la sorpresa de que el derecho a la participación está excluido del Título I, donde residen los "derechos y libertades fundamentales", con lo que se le priva de las garantías constitucionales que pesan sobre tales derechos. como ha indicado Rodríguez-Sañudo, "el precepto en cuestión se sitúa fuera del Título I de la Constitución consagrado, como se sabe, a los derechos y libertades fundamentales; en ese Título si se recogen y garantizan otros, como la libertad sindical, el derecho a la negociación colectiva y el derecho a la huelga. En una primera aproximación, puede decirse que la participación en la empresa -ni siquiera elevada a la categoría de derecho de los trabajadores- ha sido marginada del Título I, excluida del catálogo de derechos fundamentales y desprovista por tanto, del especial mecanismo de protección previsto en el capítulo IV del propio Título I y demás disposiciones concordantes"⁽²⁴⁾.

El legislador constitucional sitúa este derecho en el Título VII, que viene reseñado con el nombre de "Economía y Hacienda", dedicado principalmente a la actividad económica del Estado, lugar a todas luces, extraño e inadecuado. Así pues, en el diseño constitucional del sistema de relaciones de trabajo, la participación ha quedado relegada, si se tiene en cuenta exclusivamente la mención expresa del artículo 129 -obviando las posibilidades de la negociación colectiva- a un nivel muy modesto; lo que ha marginado las posibilidades de una eficaz intervención de los trabajadores en la gestión de la empresa⁽²⁵⁾.

En realidad, la participación de los trabajadores en la empresa no viene recogida en la Constitución como un verdadero derecho, ya que carece absolutamente de contenido, se trata, a lo sumo, de una posibilidad de normar por parte de los poderes públicos, que no excluye su implantación por medio de la negociación colectiva.

(24) Obr. cit. pág. 426.

(25) Rodríguez Sañudo, obr. cit. pág. 428.

La falta absoluta de precisión del artículo 129 impide desarrollar con mayor detalle cual pueda ser el contenido de cualquiera de las modalidades participativas. Desde este punto de vista, puede afirmarse que se está ante una verdadera norma en blanco, cuyo contenido se remite a la legislación que se dicte. Con el peligro de que cualquier medida que en el futuro pudiera adoptarse, a través de una normativa de aplicación general, por modesta que fuese la intervención establecida, por marginal que fuese respecto del funcionamiento y gestión de la empresa, cumpliría con el mandato constitucional del artículo 129, dada la pobreza de su contenido.⁽²⁶⁾

En definitiva, siguiendo a Rodríguez-Sañudo⁽²⁷⁾, la Constitución de 1978 utiliza una formulación tan ambigua que deja abierto su desarrollo a cualquiera de las acepciones y modalidades que permite su amplio significado.

2.- La Participación en el marco de la empresa

No existe en nuestra legislación ningún bloque normativo, que contemple de forma conjunta, toda la problemática de la participación en la empresa y a niveles supraempresariales; ni siquiera existe un tratamiento unitario de alguna modalidad participativa concreta.

Son diferentes normas las que inciden en esta institución, de forma deslavazada, sin ningún orden, ni principios generales que rijan su vida.

Podría pensarse que todavía está por desarrollarse el artículo 129.2 del Texto Constitucional. Sin embargo, los interlocutores sociales no han dado gran muestra de malestar por el escaso desarrollo normativo en este sentido, causando la sensación de que se encontraban satisfechos con las posibilidades de participación que les ofrecía el Estatuto de los Trabajadores (E.T), en los tres títulos que comprende, y con la actividad sindical en el interior de las empresas que les permite la Ley Orgánica de libertad sindical (L.O.L.S.), por otra parte, considerada excesiva por las organizaciones patronales.

Sólo a partir de Octubre de 1989, con la firma de la Plataforma Sindical Prioritaria entre las Centrales Sindicales mayoritarias, U.G.T. y C.C.O.O., sale a la luz un documento reivindicativo que considera "consustancial a una sociedad democrática el reconocimiento amplio del derecho de los trabajadores a ser protagonistas en las decisiones que les afectan". Propone el citado documento, en este sentido, una extensión y ampliación de los derechos de participación de los trabajadores en las empresas, que se concreta:

- a) en una reforma negociada del derecho de sociedades que distinga las funciones de dirección y las de supervisión y control con participación de los representantes de los trabajadores en estas últimas;
- b) en la intervención del personal en aquellas decisiones que puedan afectar o tengan repercusión sobre los trabajadores, como los cambios de titularidad, fusiones, absorciones y segregaciones de empresas;
- c) en una más amplia y general presencia de los trabajadores en los Consejos de Administración y en otros órganos rectores de las empresas públicas y privadas,
- d) en un desarrollo negociado de las facultades de información, consulta y negociación antes de la adopción de las decisiones, sobre todas las cuestiones que afecten directa o indirectamente a los trabajadores, con lo que se insinúa una ampliación de las decisiones, sobre todas las cuestiones que afecten directa o indirectamente a los trabajadores, con lo que se insinúa una ampliación de los derechos de veto de los organismos unitarios sobre las decisiones empresariales.

(26) Artículo citado, pág. 430 (Rodríguez-Sañudo).

(27) Artículo citado, pág. 419.

El derecho a la participación en la empresa, en la legislación ordinaria, viene recogido, en primer término en la letra g) del apartado 1, del artículo 4 del estatuto de los Trabajadores, al determinar los derechos básicos de los mismos, remitiendo su contenido y alcance a la normativa específica que lo desarrolle. Y de momento la normativa que ha iniciado su desarrollo ha sido fundamentalmente el propio Estatuto, que dedicando el Título II a los derechos de representación y reunión, dispone que, de conformidad con lo previsto en el artículo 4, y sin perjuicio de otras formas de participación, los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en dicho título.

Como señala Carlos Palomeque, es así que, notoriamente, para la singular óptica del Estatuto de los Trabajadores, el derecho de representación colectiva de los trabajadores en la empresa es una forma singular de participación en la misma. Sería, así, el derecho básico de los trabajadores de participación en la empresa, el desarrollado por el capítulo del Estatuto de los Trabajadores relativo a la representación colectiva en la empresa.⁽²⁸⁾

Sin embargo, el Título II no tiene la exclusiva en materia de participación, ya que, el Título I, dedicado a las relaciones individuales de trabajo, recoge, como veremos más adelante, importantes derechos específicos de participación colectiva de los trabajadores y el propio Título III, asignado a la negociación colectiva, se nos presenta como el máximo exponente de una modalidad participativa conflictual, externa y paritaria.

Por otro lado, al estar escasamente desarrollados los derechos de participación en el Estatuto de los Trabajadores, como luego tendremos ocasión de comprobar, se creó un vacío, que los trabajadores en su quehacer diario han ido dándole contenido, surgiendo de esta forma, al margen de disposiciones legales expresas, las "secciones sindicales" como órganos de participación de procedencia sindical. Posteriormente serían reguladas en el artículo 8º de la L.O.L.S., en el que se les atribuyen escasas facultades, para la expectativa que levantaron, siendo la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica, la única manifestación explícita de participación que se les asigna, si bien de forma implícita ejercen una labor de vigilancia y control general sobre toda la actividad empresarial aunque nada de ello diga la Ley que las regula.

Siendo coherentes con la exposición realizada en el capítulo I de este trabajo, utilizaremos el esquema propuesto de las modalidades participativas que considerábamos en el plano teórico, para desarrollar las distintas manifestaciones que de esta institución se dan en nuestra legislación positiva.

a) Los derechos de control

El Control Obrero en el seno de las empresas y centros de trabajo es ejercido fundamentalmente por las representaciones unitarias de los trabajadores, si bien la Ley Orgánica de Libertad Sindical (.L.O.L.S.) en su artículo 10, apartado 3, atribuye a los delegados sindicales determinadas facultades o derechos de intervención. Las representaciones unitarias, constituidas por los delegados de personal y los comités de empresa, a los que se les asignan idénticas competencias, actuarán respectivamente, de forma mancomunada, o por decisión mayoritaria de sus miembros, previa la correspondiente deliberación.

Los comités de empresa, aun careciendo de personalidad jurídica, tienen reconocida capacidad para ejercer las acciones administrativas y judiciales que estimen conveniente dentro del ámbito genérico de sus competencias y facultades (art. 65. 1 E.T.), tal y como se declara en la sentencia del Tribunal Constitucional de 13 de Diciembre de 1983.

(28) "Derecho Sindical Español", Edic. Tecnos, Madrid-1988, pág. 149.

El contenido concreto del control obrero lo iremos conociendo al desarrollar cada uno de los derechos que entendemos constituyen sus principales manifestaciones.

1) EL DERECHO DE INFORMACIÓN.

Son amplias las facultades que se les otorgan tanto a los representantes unitarios como sindicales (art. 10-3,1º de la Ley 11/1985) en cuanto a la recepción de información se refiere. Sin embargo, este derecho viene claramente mediatizado por el uso que del mismo se puede hacer, dado el deber de sigilo que el E.T. en su art. 65 impone de forma genérica y ambigua, no quedando claro, por otra parte, tampoco, las posibilidades reales de investigar y verificar la información facilitada por la empresa.

El contenido concreto viene recogido en distintos apartados del art. 54 del E.T y de manera dispersa en diversos artículos repartidos en dicho texto legal, si bien puede ser clasificada la información en tres grandes ámbitos o esferas: económico, técnico y personal.

La información referida al ámbito económico y recogida en el art. 64, apartado 1.1, del E.T. deberá ser facilitada trimestralmente, y limitada a "la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa", al programa de producción de la misma y a la situación de la producción y ventas.

Igualmente el apartado 1.2 del mismo artículo posibilita a los representantes laborales el conocimiento anual del balance, la cuenta de resultado y la memoria de la actividad empresarial, y tratándose de sociedades, en las que el capital está dividido en acciones o participaciones, tienen derecho, además, a conocer el resto de documentos que se faciliten a los socios y en sus mismas condiciones. La doctrina crítica que no se prevea el deber de facilitar información en materia de inversiones, financiación y estructura salarial, como lo hacen otros ordenamientos jurídicos cercanos.

Por su parte, el párrafo segundo del artículo 51-8 del Estatuto de los trabajadores, dedicado a la extinción por causas tecnológicas o económicas y fuerza mayor, previene que cuando la extinción propuesta afectase a más del 50 por 100 de los trabajadores, cualquier venta de los bienes de la empresa que no constituya el tráfico normal de la misma, debe ser comunicada a sus representantes legales; y el párrafo segundo del apartado 2, del artículo 29, al regular el salario a comisión, prescribe que el trabajador y sus representantes legales pueden pedir en cualquier momento comunicación de la parte de los libros referentes a tales devengos; existiendo la duda si se refiere a los representantes colectivos, o a simples apoderados individuales.

La información sobre aspectos técnicos se concreta fundamentalmente en cuestiones referidas a seguridad e higiene en el trabajo, recogidos en el apartado 1.7, del artículo 64 sobre índices de siniestralidad y estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y sobre mecanismos de prevención de accidentes laborales, enfermedades profesionales y ambientes de trabajo inadecuados, debiendo ser facilitada trimestralmente.

La información sobre personal, de contenido más extenso, viene delimitada por el conocimiento trimestral sobre las estadísticas relativas al índice absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias (artículo 64,1.7 del Estatuto de los Trabajadores) y la evolución probable del empleo en la empresa, (artículo 64, 1.1, E.T.).

Asimismo, en este bloque de información hay que añadir el conocimiento de todas las sanciones impuestos por faltas muy graves (art. 64, 1.6 del E.T) sin que la

carencia de este requisito suponga la nulidad del acto sancionador, si bien constituye una falta administrativa (S.T.S. 11-4-81 y 16-7-82), y, por otro lado, de los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como los restantes modelos de la documentación relativa a la terminación o extinción de los contratos de trabajo, (art. 64. 1.5 del E.T.).

En la misma línea de información hacia los representantes unitarios y sindicales referente al personal, se pronuncian el art. 18 del E.T., cuando exige que los registros sobre la persona del trabajador se realicen con la asistencia de un representante legal de los trabajadores, y el art. 23.4 al obligar la comunicación a los representantes cuando se destine algún trabajador a realizar tareas de inferior categoría, por tiempo imprescindible como consecuencia de necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. Por otro lado, en el art. 29.4 del texto analizado, se establece la obligación de informar en concreto al comité de empresa o delegados de personal cuando se efectúe el pago del salario por otro medio que no sea en moneda de curso legal.

Fuera del Estatuto de los Trabajadores, el art. 6º del Real Decreto 1989/1984, de 17 de Octubre, por el que se regula contratación temporal como medida de fomento del empleo, dispone que los empresarios deberán notificar a los representantes legales de los trabajadores en la empresa, los contratos realizados al amparo de este Real Decreto, señalando un plazo máximo de diez días, a partir de la contratación. El mismo requisito y en los mismos términos exige el artículo 10 del Real Decreto 2104/1984, de 21 de Noviembre, sobre contratos de trabajo de duración determinada y el contrato de trabajadores fijos discontinuos.

Por su lado, el artículo 41 del Real Decreto 2001/83, de 28 de Julio, sobre jornadas especiales de trabajo, se establece la obligación empresarial de comunicar mensualmente a los representantes de los trabajadores y a la Autoridad Laboral las horas extraordinarias realizadas, sin que la empresa esté obligada a la indicación nominal de los trabajadores que las hayan realizado (sentencia del T.C.T. de 16-3-88).

En la misma línea, el art. 5 del citado Real Decreto 2001/1983, previene que con carácter previo, el empresario deberá comunicar a los representantes de los trabajadores, para proceder a la recuperación de las horas no trabajadas, como consecuencia de fuerza mayor, estado de la mar, accidentes atmosféricos, interrupción de la fuerza motriz o falta de materias primas no imputables al empresario.

De igual forma, en el artículo 44.1 del Estatuto de los Trabajadores se recoge, en el supuesto de sucesión de empresa por acto "inter vivos" la obligación de comunicar a los representantes legales de los trabajadores, este cambio de empresario, que en principio corresponde al cedente, pero en su defecto, también está obligado, el cesionario.

La L.O.L.S., por su parte, en su artículo 10-3, consigna que los delegados sindicales, al margen de los que pudiera establecerse por convenio colectivo, tienen derecho a la misma información y documentación, que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa y con el mismo deber de sigilo que éstos.

Por último, merece cita especial la Ley 2/1991, de 7 de Enero, sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación, que tiene como finalidad "evitar el fraude y los abusos en la contratación laboral".

Dicha Ley consensuada en el marco del diálogo social llevado a cabo por el Gobierno y las Organizaciones Sindicales más representativas, establece la obligación del empresario de entregar a los representantes de los trabajadores una copia

básica de todos los contratos de trabajo que celebre por escrito, con la sola excepción de los contratos de alta dirección, sobre los que se impone un deber de notificación.

Asimismo, la citada Ley formula un derecho trimestral de información hacia la representación legal de los trabajadores, sobre las previsiones del empresario de celebrar nuevos contratos, debiéndose indicar el número, modalidad y tipos de contratos que serán utilizados, así como los supuestos de subcontratación.

2) EL DERECHO DE CONSULTA:

La nota más característica de este derecho en nuestra legislación viene dada por su carácter preceptivo, pero en ningún caso vinculante ni decisorio; el empresario cumple con el solo hecho de oír las opiniones y propuestas de los representantes de los trabajadores, ya que si tuviese que supeditar su actuación al criterio de éstos, estaríamos ante una modalidad participativa de mayor intensidad.

El artículo 64.2 del Estatuto de los Trabajadores concede a los representantes laborales un plazo de 15 días para que evacuen el documento en el que expongan el juicio que les merece la cuestión sometida a consulta, entendiéndose que renuncia este derecho en caso de omitirlo. Está claro que el informe debe ser solicitado por la empresa antes de efectuar la decisión que somete a deliberación.

Al igual que el derecho de información su contenido no sólo se encuentra en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, sino también en artículos dispersos del mismo texto legal y otros cuerpos normativos, y se puede agrupar en dos grandes esferas: técnica y de personal.

En el ámbito de la gestión técnica la consulta se concreta en los supuestos de estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos, valoración de puestos de trabajo (art. 64, 1.3.e) implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo (art. 64, 1.3d).

En cambio los supuestos de consulta en temas relativos a cuestiones de personal son mucho más numerosas y dispersos; así en el art. 64 del Estatuto de los Trabajadores en su apartado 1.3 prevé informe en los siguientes asuntos:

- Planes de formación profesional de la empresa.
- Reestructuración de plantilla que no constituya ninguna modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

En el precepto anterior, en los apartados 1.3 y 1.4 se establece el informe previo para los casos de ceses totales o parciales, definitivos o temporales de la plantilla, de reducción de Jornada, de traslado total o parcial de las instalaciones y disminución del nivel de empleo como consecuencia de fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la empresa. Sin embargo, hay que tener en cuenta que en todos estos supuestos está previsto un procedimiento especial regulado por los artículos 41 y 51 del Estatuto de los Trabajadores y por el Real Decreto 696/1980 de 14 de Abril, en el que el informe o la consulta sólo constituye un trámite más dentro del conjunto del expediente.

Fuera del artículo 64, el Estatuto de los Trabajadores recoge la necesidad de consulta previa de los representantes legales cuando se quiera excluir como período de disfrute vacacional aquél que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, (art. 38.2 a) y en el mismo sentido se pronuncia el artículo 23.2 al exigir informe previo del Comité o delegados de personal para poder acudir a la vía jurisdiccional en busca de una resolución judicial sobre clasificación profesional por

realización de funciones de superior categoría, requisito que, asimismo, ordena el artículo 137 de la vigente Ley de Procedimiento Laboral.

De especial significación, y como una de las garantías establecidas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores para los miembros del Comité de empresa y delegados de personal, que, asimismo ha sido ampliado a los delegados sindicales, por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en su artículo 10, apartado 3, debe ser considerado el derecho a ser oídos los restantes delegados de personal o el comité de empresa, en el supuesto de expediente contradictorio por faltas graves o muy graves, de un delegado o miembro del Comité, sin cuyo trámite se conduce a la nulidad de la sanción impuesta.

Al margen del Estatuto, el Decreto 2380/1973, sobre ordenación del salario, en su artículo 13 requiere el informe previo de los representantes legales en los casos de "fijación o modificación de los salarios en el régimen de trabajo medido y las bases o tarifas en el no medido, cuando existan incentivos", y, por otro lado, el Real Decreto 2001/1983, de 28 de Julio, ya citado, dispone en su art. 42, último párrafo, que deberá oírse a los representantes del personal en los expedientes de solicitud empresarial para la realización de horas extraordinarias en período nocturno; del mismo modo, el citado Real Decreto 2001/1983, en su artículo 4.3 establece que el calendario laboral, al presentarse ante la Autoridad Laboral en el supuesto de modificación, ha de ir acompañado del informe de los representantes de los trabajadores, sin que pueda considerarse este precepto derogado por Real Decreto Ley 1/1986, de 14 de Marzo, sobre medidas urgentes, que modifica el apartado 4 del art. 34 del Estatuto de los Trabajadores, pues entraría en juego el artículo 41, sobre modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

Por último, y con carácter general y respecto de este derecho de consulta, no podemos dejar de mencionar, lo preceptuado en el artículo 10-3, de la L.O.L.S. como derecho de los delegados sindicales a ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general, y en particular, cuando las medidas atañen a los afiliados a su sindicato, sobre todo en el supuesto de despidos y sanciones de éstos.

3) EL DERECHO A REALIZAR SUGERENCIAS:

El escaso desarrollo de este derecho, se pone de manifiesto en el apartado 1. 10, del art. 64 del Estatuto de los Trabajadores, que realiza una remisión en blanco a lo pactado en convenio colectivo, con respecto a las posibles sugerencias del personal en relación con "el establecimiento de medidas que procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad".

Pese a que nada se establece al respecto, está claro que no existe ningún impedimento para que, tanto las representaciones unitarias como sindicales hagan llegar a la dirección de la empresa todo tipo de sugerencias, informes o peticiones, que, por supuesto, pueden ser aceptadas o rechazadas por ésta, sin ningún tipo de inconvenientes.

En la línea indicada, puede consignarse el derecho de los delegados sindicales, recogido en el apartado 3, del art. 10 de la L.O.L.S., de asistir a las reuniones de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene con voz, pero sin voto.

4) EL DERECHO A FORMULAR PROTESTAS Y QUEJAS:

El apartado 1.8, del citado art. 64 del Estatuto de los Trabajadores atribuye como competencia del Comité de Empresa la labor de vigilancia, tanto en el cumplimiento de la normativa laboral y de la Seguridad Social, como en las condiciones de Seguridad e Higiene existentes en los centros de trabajo. Sin embargo, esta competencia sólo se convierte en una modalidad participativa, en la medida en que los incumplimientos por parte de la empresa, tengan como respuesta, la oportuna queja o protesta ante la misma, que conlleve el restablecimiento del orden jurídico o técnico conculcado.

En este sentido el art. 19.3 y 5 del Estatuto de los Trabajadores, atribuye a los representantes legales de los trabajadores, en defecto de órganos especializados competentes en la materia, la vigilancia y el control de las medidas legales y reglamentarias de Seguridad e Higiene, que sean de observancia obligada por el empresario, y, asimismo, les faculta para que le requieran por escrito, si se aprecia una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicable en la materia, a fin de que se adopten las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo.

5) EL DERECHO A EJERCITAR ACCIONES:

Mediante el ejercicio de acciones legales los representantes de los trabajadores pueden llegar a influir en las decisiones empresariales, bien, porque la Autoridad Laboral o el Órgano Jurisdiccional competente revoque o modifique las resoluciones de la empresa, o bien, porque ante la posibilidad de intervención exterior las partes lleguen a algún pacto sobre las medidas que se proponía aplicar el empresario.

El propio art. 64 del Estatuto de los Trabajadores, en su apartado 1.8 a), contempla la posibilidad de que los comités de empresa y delegados de personal, ejerciten las acciones legales oportunas ante los Organismos o Tribunales competentes, como medida de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y de Empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor. Destaca de esta formulación su amplitud y generosidad en la determinación del ámbito de actuación de los representantes legales del personal; que si la ponemos en relación con el artículo 65-1, en el que se les otorga capacidad para ejercer acciones administrativas y judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, llegamos a la conclusión de que su carencia de personalidad jurídica no le impide en modo alguno la defensa de los intereses generales de sus representados.

Sin embargo, a la luz de los pronunciamientos judiciales, entre ellos la sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 20 de Octubre de 1987, no podemos afirmar que la amplia capacidad atribuida llegue hasta la defensa de derechos e intereses estrictamente individuales, como se pronuncia parte de nuestra doctrina, ya que "los pactos a que se refiere el artículo 64.1.8-a) del Estatuto de los Trabajadores no son sino normas convencionales, convenios colectivos vigentes en la empresa: al comité de empresa le queda atribuída la vela y cura de aplicación de las normas laborales, de seguridad social y de empleo; no ya las normas legales sino también de las convencionales y de las acostumbradas. De donde, al no tener encomendada la vigilancia del cumplimiento de los contratos de trabajo, los órganos de representación en la empresa carecerían de la legitimación adecuada para la defensa procesal de los derechos e intereses de los trabajadores individuales, salvo la facultad de

denuncia de infracción administrativa, que no deja de ser pública, o que el trabajador confiera a delegados o comité de empresa de modo expreso su representación⁽²⁹⁾; defensa procesal de derechos e intereses individuales que sí se le confiere a los Sindicatos en el art. 20 de la vigente Ley de Procedimiento Laboral.

No obstante, como insiste Palomeque⁽³⁰⁾, la propia letra del art. 64.1.8-a) del Estatuto de los Trabajadores, a cuyo "sentido propio de las palabras" hay que estar por exigencia del art. 3.1. del Código Civil, da pie para razonar, con no escasa dosis de credibilidad, la inclusión del contrato de trabajo en el esquema de la norma, y con ella la colectivización de las acciones individuales.

De gran importancia, por la influencia que pueden ejercer sobre las directrices de la empresa, son las facultades que les atribuye el Decreto-Ley 17/1977, de 4 de Marzo, a los representantes legales de los trabajadores, en sus artículos 4 y 18, en orden a la declaración de huelga y al iniciación de conflicto colectivo de trabajo, que fueron confirmadas por la Sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de Abril de 1981.

Sin que desmerezca la competencia que se les otorga en el artículo 19-5 del Estatuto de los Trabajadores, para dirigirse a la Autoridad competente, en el supuesto de que la empresa no atienda en el plazo de cuatro días, los requerimientos para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo en el centro de trabajo; y la que les faculta, por mandato del art. 43.2 del mismo texto, para que formulen las denuncias adecuadas en los casos de cesión ilegal de trabajadores o prestamismo laboral.

Especial reconocimiento debe merecer la capacidad de obrar administrativa que se contiene en el párrafo segundo del art. 51-2 del Estatuto de los Trabajadores, al posibilitar que sean los propios representantes de los trabajadores los que inicien ante la Autoridad Laboral, los expedientes de extinción o suspensión de los contratos de trabajo por causas tecnológicas o económicas, cuando racionalmente se presumiere que la no incoación de aquellos pudiera ocasionarles perjuicios de imposible o difícil reparación.

En resumen, como señalan los Magistrados Varela Autrán y de Lorenzo Martínez⁽³¹⁾ "si es evidente que los Delegados de Personal y Comités de Empresa no dirigen, directa o inmediatamente la empresa, no cabe duda que pueden influir decisivamente en la gestión de éstas, no aquietándose ante las decisiones directivas que, de una forma u otra, puedan lesionar los intereses de los trabajadores o violar la normativa vigente".

6) EL DERECHO DE VETO:

El derecho de veto, como modalidad participativa avanzada entre los derechos de control, también tiene presencia en nuestra legislación. Sin embargo, al constituir, precisamente este derecho, el núcleo central del análisis que nos proponemos, en este apartado sólo nos vamos a limitar a la concreción de las manifestaciones existentes en nuestra normativa legal, en un intento de acotar y delimitar el fenómeno al que dedicaremos todo el capítulo cuarto de esta tesis.

(29) Carlos Palomeque, "Derecho Sindical Español", Tecnos 2.ª Edición, pág. 159, explicando la posición de parte de la doctrina y citando expresamente a Alfonso Olea y G. Barreiro en "El Estatuto de los Trabajadores".

(30) Obr. cit. pág. 160.

(31) "El Estatuto de los Trabajadores", Jornadas de Estudio de los Magistrados de Trabajo. Ed. Instituto de Estudios Sociales, Madrid-1980, pág. 267.

Entre las manifestaciones participativas que entendemos reúnen todas las notas que caracterizan a los derechos de veto, están las siguientes:

- La paralización de la actividad empresarial decidida por los órganos competentes de la empresa en materia de seguridad ante riesgo inminente de accidente, recogida en el último párrafo del apartado 5 del artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.
- La fijación del horario flexible establecida en el art. 36, apartado 1, del Estatuto de los Trabajadores, que requiere el previo informe favorable de los representantes legales de los trabajadores.
- La elaboración del calendario de vacaciones entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores cuando se fije de forma conjunta para todo el personal, posibilidad que establece la letra b) del apartado 2º del artículo 38 del estatuto de los Trabajadores.
- Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, previstas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, que necesitan ser aceptadas por los representantes de los trabajadores.
- La suspensión o extinción de los contratos de trabajo establecidas en los artículos 45 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, en los que abierto el período consultivo, se posibilita el acuerdo o desacuerdo con las representaciones legales de los trabajadores respecto de las suspensiones o extinciones de contratos de trabajo propuestos por la Empresa.
- Por último, la fijación de los servicios mínimos en caso de huelga, prevista en el apartado 7º del artículo 6 del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de Marzo, y matizada por la sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de Abril de 1981.

b) La Cogestión

No encontramos en nuestra legislación norma ni precepto alguno que contemple la modalidad participativa cogestionaria. Sólo la breve reseña del apartado 1.9, del tantas veces citado art. 64 del Estatuto de los Trabajadores, que remite el tema a los convenios colectivos, y centrado solamente en el ámbito de "las obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares", se nos aparece como la referencia legal más avanzada, sin que podamos pensar en la existencia de la Ley 41/1962, de 21 de Julio, que fue derogada conjuntamente con su Reglamento por el Estatuto de los Trabajadores. En palabras de Alonso Olea "hay que dar por fenecido este sistema y por automáticamente cesados los representantes del personal en los consejos de administración existentes, como consecuencia de la posición actual del péndulo respecto de institución tan discutida por todos en cuanto a su objeto, fines y eficacia. Presumiblemente podrán subsistir las representaciones si alguna, estatuidas por convenio colectivo, y existir las que estos creen como puedan al amparo del amplio Estatuto de los Trabajadores, art. 85.1- en el futuro".⁽³²⁾

A este respecto se hace necesario constatar que los interlocutores sociales están poco interesados en las fórmulas participativas cogestionarias, inclinándose más hacia la negociación colectiva en todas sus variantes.

El sindicalismo español pues, es partidario, coincidiendo con el italiano y francés, de admitir modalidades de participación no comprometidas en la gestión de la empresa, que posibiliten cambios en la estructura social, como consecuencia de la mejora en la

(32) "Derecho del Trabajo", 8.ª Edición, pág. 134.

conciencia general de clase de los trabajadores, de una mayor y más fuerte organización, y de la presión social, sin utilización de la violencia. Todo ello, en forma de evolución progresiva y por medios democráticos, sin destrucción de las bases en las que sustenta la libre empresa, o sea, la propiedad privada de los medios de producción.

Este criterio, sin embargo, no es rectilíneo cuando se trata de la empresa pública, como lo evidencia el acuerdo sobre participación sindical en las mismas, firmado entre los responsables de las Empresas Públicas y la Unión General de Trabajadores, (U.G.T.), el 16 de Enero de 1986, en cumplimiento del compromiso adquirido en el artículo 21.b) del Acuerdo Económico y Social. Se establece en el artículo 4 del mismo, que "se reconoce y garantiza la participación sindical en las Empresas Públicas que emplean mil o más trabajadores", pudiéndose hacer efectiva esta intervención de dos formas distintas, "bien mediante la incorporación de los representantes sindicales al órgano de administración de aquellas empresas que revistan la forma jurídica de sociedades administrados por Consejos de Administración u órganos de similar naturaleza, o bien mediante la integración de dichos representantes en Comisiones de Información y Seguimiento que se crearán, en su caso, en ejecución de este Acuerdo".

En la misma línea, tiene sentido la aceptación por parte de las centrales sindicales de la Ley 31/1985, de 2 de Agosto, sobre Regulación de las Normas Básicas sobre Organos rectores de las Cajas de Ahorros, que establece en su artículo 2, una participación de los empleados de las Cajas del 5 por 100 de los consejeros generales de la Asamblea, que es el órgano supremo de gobierno y decisión de estas entidades y que asimismo, prevé en los arts. 14 y 22 una presencia de representantes del personal en los Consejos de Administración y las Comisiones de Control, en similares proporciones.

Sin embargo, a este respecto, resulta alentadora la posición de los Magistrados Varela Autran y de Lorenzo Martínez, que estiman que "el hecho de que, efectivamente, dentro del texto estatutario se puedan encontrar, con notoria excepcionalidad por cierto, dentro del marco general de competencias asignadas a la representación colectiva en la empresa, algunas manifestaciones de indudable actuación cogestionaria, como son los de los ya citados arts. 19-5.º, 64-1º-9 y 82-1º, no permite asignar tal específica calificación a dicha Representación Colectiva, cuando, en cambio todo el restante contenido normativo al respecto, revela una configuración de la misma con perfiles netamente alejados de la cogestión y sí perfectamente ajustados a una actividad de control empresarial muy similar a las de otros países europeos en los que no tiene cabida el instituto cogestionario en sentido propio. Naturalmente que lo dicho, no empece, al reconocimiento de la importante función que han de desempeñar los Delegados de Personal y Comités de Empresa".⁽³³⁾

c) La negociación colectiva

El modelo vigente de negociación colectiva recogido como derecho fundamental en el art. 37-1 del Texto Constitucional, estructurado en el Estatuto de los Trabajadores y confirmado con la Ley Orgánica de libertad Sindical, comienza a configurarse, con el Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de Marzo, sobre Relaciones de Trabajo, dictado en plena transición política por el Gobierno de Adolfo Suárez, en el que se reconoce, por primera vez, después de cuarenta años, el derecho de huelga, como instrumento de presión en la negociación colectiva, que es complementado al mes siguiente, por la Ley 19/77 de 1 de

(33) "El Estatuto de los Trabajadores", Jornadas de Estudio de los Magistrados de Trabajo., Edita I.E.s., Madrid-1980, pag. 261.

Abril y por el Real Decreto 873/77, de 22 de Abril, mediante cuyas normas se establece el derecho de libre sindicación.

A pesar de que el Título III del Estatuto de los Trabajadores viene dedicado por entero a la ordenación "de la negociación y de los convenios colectivos", otros muchos preceptos del Título I y diversas normas específicas están destinadas a esta amplia y polifacética institución como más adelante tendremos ocasión de comprobar; sin embargo, es obligada la cita del artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores que en el apartado 1, letra c) recoge como derecho básico de los trabajadores la "negociación colectiva", con el contenido y alcance que dispone su específica normativa.

1) ORGANOS DE PARTICIPACIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE EMPRESA:

El artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores prevé una doble vía de representación del personal en la negociación colectiva a nivel empresarial; así, señala que el comité de empresa, delegados de personal, en su caso, o las representaciones sindicales, si las hubiera, están legitimados para negociar los convenios de empresa o de ámbito inferior.

A la vista de este precepto, queda claro que tanto los órganos unitarios como sindicales pueden representar a los trabajadores en la negociación colectiva. Sin embargo, cuando se pretenda negociar por medio de los organismos sindicales, dentro del esquema formal generador de los convenios colectivos, es necesario que estos, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa; todo ello, para el caso concreto de que el convenio afecte a la totalidad de los trabajadores de la empresa, sin que nada se diga para los convenios de ámbito inferior.

Al constituir posibilidades excluyentes, para el supuesto de que existan iniciativas negociadoras desde ambos ámbitos representativos, que en principio debe resolverse por la influencia que la representación sindical ha de ejercer sobre el órgano unitario en el cuente con mayoría, ha de ser la empresa, la que, al inclinarse por una de las dos opciones, solucione el problema planteado, pues, no otro sentido puede tener el último párrafo del art. 87-1º cuando indica que "en todos los casos será necesario que ambas partes se reconozcan como interlocutores".

La comisión negociadora prevista en el artículo 88 es el órgano donde de forma conjunta se participa en la toma de las decisiones, y ha de estar constituido paritariamente por el empresario o sus representantes y la representación unitaria o sindical que se haya designado, sin que, en ningún caso, puedan superar los doce miembros cada una de las delegaciones, que podrán estar asistidas por asesores, aunque no se especifica su número, ni quienes tienen facultades para su nombramiento.

Este marco de actuación del instituto negociador, es refrendado por la L.O.L.S., al establecer, en su artículo 8-2-b), que las secciones sindicales tienen derecho a la negociación colectiva, "en los términos establecidos en su legislación específica", que no es otra, que el Estatuto de los Trabajadores y su normativa complementaria. Sin embargo, la L.O.L.S. precisa, que sólo podrán ejercer la negociación colectiva en la empresa, aquellas secciones sindicales de los sindicatos más representativos y los que tengan representación en los comités de empresa o cuenten con delegados de personal.

2) ESFERAS DE PARTICIPACIÓN.

Al establecerse el contenido de la negociación, el artículo 85-1 del Estatuto de los Trabajadores, preceptúa que "dentro del respeto a las Leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económico, laboral, sindical, y asistencial, y, en

general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales". Así pues, esta modalidad participativa ofrece un extenso campo de actuación, que abarca todas las esferas o ámbitos de la actividad empresarial, puesto que no creemos que la referencia a "materias de índole económica" indique solamente la posibilidad de pactar las remuneraciones que han de percibir los trabajadores, sino que son viables, además, la inclusión de acuerdos relativos a inversión, financiación, ampliación de capital, reservas, reparto de beneficios, etc. (al afectar cualquiera de estas medidas a las condiciones de empleo), y posibilitarlos la autonomía colectiva de los interlocutores sociales, que puede ir más allá y negociar la estructura y organización de la empresa y las relaciones de poder que dentro de la misma se puedan dar.

Al menos, en el plano teórico esta amplitud es defendible, sin embargo, otra cuestión son las posibilidades reales que tengan los representantes del personal de concluir acuerdos de estas características, dada la crisis económica, los hábitos de negociación implantados en la etapa anterior y la escasa organización y conciencia de clase de las masas obreras.

Al ser tan amplias y genéricas las posibilidades de actuación, las esferas de participación vendrán marcadas por los límites que les impongan las leyes, que, en todo caso, deben ser respetadas cuando se trate de derecho necesario, pero que, en caso contrario, pueden y deben ser superadas y mejoradas, puesto que carecería de sentido una negociación que se quedará en los derechos reconocidos por las Leyes.

El límite sustantivo sólo debe estar en el derecho estricto de propiedad y de libertad de empresa, que no implica la imposibilidad de limitar los poderes directivos y de gestión del empresario, puesto que la participación de los trabajadores en las decisiones es por definición una limitación de tales facultades empresariales, que necesariamente toda negociación colectiva lleva consigo.

No tiene a estos efectos gran trascendencia la distinción legal y doctrinal, entre cláusulas obligacionales y normativas, al ser la incidencia de los trabajadores, a través de sus representantes en las decisiones que se tomen en las empresas, lo determinante desde el punto de vista de la participación, y ambos tipos de cláusulas permiten la intervención en la gestión, dirección y administración empresarial.

Por otro lado, la negociación colectiva concebida como fórmula participativa no se reduce solamente a ser un proceso que culmine con la producción de los convenios colectivos o a tener actuaciones puntuales definidas en diversos preceptos del Estatuto de los Trabajadores y normativa complementaria, sino que es un proceso permanente de diálogo en la empresa, que fija las condiciones de trabajo, pero que además realiza un seguimiento constante de la aplicación de lo pactado, interpretándolo y adecuándolo a las nuevas circunstancias que se vayan presentando.

Afirma L.E. de la Villa que "los casos en los que el comité cuenta con mayor poder decisorio son aquellos en los que el comité negocia, de igual a igual, con el empresario; estas negociaciones, en la Ley de Estatuto de los Trabajadores, no se agotan en la celebración de los convenios colectivos de empresa, sino que pueden dar lugar a pactos o acuerdos atípicos que, naturalmente, en cuanto a su valor jurídico, quedan infraordenados a los convenios colectivos y que de hecho, pueden venir a suplir, en cierto aspecto, a los desaparecidos procedimientos administrativos para la elaboración de los reglamentos de régimen interior".⁽³⁴⁾

(34) L. E. de la Villa, García Becedas, I. García-Perrote, obr. cit. pág. 339.

3) CARACTERÍSTICAS DE ESTA FÓRMULA DE PARTICIPACIÓN:

Hay que poner de relieve, en primer término, que se trata de una modalidad de participación conflictiva, en contraposición con las formas de intervención institucional desde los órganos de la estructura jerárquica interna de la empresa, y que precisamente por ello, permite que su radio de acción se extienda, además a las relaciones supraempresariales, como posteriormente tendremos ocasión de comprobar.

El carácter conflictivo de este instituto le viene dado por ejercitarse desde órganos externos, que tienen como objetivo, el logro de un acuerdo, entre los representantes de los trabajadores y empresarios, libremente adoptado en virtud de la autonomía colectiva que les reconoce la Constitución y Estatuto de los Trabajadores en diversos artículos pero sobre todo, por la posibilidad siempre latente de la utilización de medidas de presión que fuercen a un acuerdo favorable a sus intereses; así en el art. 82.2. del Estatuto de los Trabajadores está previsto el supuesto de pactos que regulen la paz laboral, y el art. 11 del Real Decreto Ley 17/1987, en sentido contrario, considera legales las huelgas que tengan por objeto la alteración de lo pactado en un Convenio Colectivo fuera de su periodo de vigencia.

Resumiendo, podemos caracterizar a la negociación colectiva configurada en el Estatuto de los Trabajadores, como una modalidad participativa externa, contractual conflictiva y paritaria. Se trata de una fórmula externa de participación, pues están los trabajadores representados por órganos unitarios o sindicales, siempre se ejercita desde organismos no vinculados a la estructura de dirección, gestión o administración de la empresa, igualmente, su carácter contractual deriva de la necesidad de conseguir un acuerdo entre los interlocutores sociales, en el que pactan las medidas que ha de aplicar la empresa durante el periodo de vigencia o duración que se señale. Asimismo, las relaciones conflictuales impregnan todos los procesos negociadores que se den tanto en el marco empresarial como supraempresarial, como únicos instrumentos que conducen a soluciones equilibradas. Y por último, los representantes de los trabajadores están en una posición de igualdad respecto de la representación empresarial, y los acuerdos sólo son posibles si ambas partes negociadoras consienten en los mismos de donde se deduce el carácter paritario de esta modalidad de participación en las decisiones.

3.- La participación supraempresarial

La principal característica de esta modalidad participativa viene dada por la necesidad de que la patronal venga representada por un organismo colectivo y que en la posición de los trabajadores actúan organizaciones sindicales en detrimento de los órganos unitarios.

A las Organizaciones empresariales se les exige, tanto en el art. 87-3 y 4 del Estatuto de los Trabajadores, como en la disposición adicional sexta del mismo cuerpo legal, que cuenten con una representación del 10 por 100 de los empresarios y de los trabajadores afectados y con el 15 por 100, cuando tratándose de organizaciones de Comunidades Autónomas interese actuar en el ámbito nacional.

A las Organizaciones sindicales la mayor representatividad les confiere una singular posición jurídica a efectos, tanto de participación institucional como de acción sindical (art. 6.1. L.O.L.S.).

Distingue la Ley Orgánica de Libertad Sindical tres niveles de representación:

- Sindicatos más representativos a nivel estatal.
- Sindicatos más representativos a nivel de Comunidad Autónoma.
- Sindicatos representativos en ámbitos territoriales y funcionales específicos.

Tendrán la consideración de sindicatos más representativos a nivel nacional los que acrediten una especial audiencia, expresada en la obtención, en dicho ámbito del 10 por 100 o más del total de delegados de personal y de los miembros de Comités de Empresas y de los correspondientes órganos de las Administraciones Públicas, así como los Sindicatos o entes sindicales, afiliados, federados o confederados a aquellos, (art. 6-2. L.O.L.S.).

Se consideran sindicatos más representativos a nivel de Comunidad Autónoma los que obtengan al menos el 15 por 100 de los delegados de personal, de los miembros de los comités de Empresa y de los órganos correspondientes de las Administraciones Públicas, siempre que cuenten con un mínimo de 1.500 representantes, así como los sindicatos o entes sindicales, afiliados o federados o confederados a aquellos, (artº 7-1 L.O.L.S.).

Por último se legitima para actuar en su específico ámbito territorial y funcional, a aquellos sindicatos que hayan obtenido al menos el 10 por 100 de los delegados de personal, miembros de Comités de Empresa o representantes en los órganos correspondientes de las Administraciones Públicas. Tales organizaciones, sin embargo, no podrán alcanzar la participación institucional, ni la cesión temporal de patrimonio público.

El resto de las organizaciones sindicales están excluidas de la participación supraempresarial, sin que se les impida la constitución de secciones sindicales en las empresas y la participación a ese nivel.

a) Los derechos de información y consulta en el marco supraempresarial:

Son diferentes preceptos los que contemplan la necesidad de informar o consultar a las organizaciones sindicales, para la toma de determinadas decisiones que van a afectar a los trabajadores.

Así el art. 27 del Estatuto de los Trabajadores, que regula el salario Mínimo Interprofesional, señala que el Gobierno lo fijará anualmente, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas.

Sin embargo, dada la ambigüedad de los parámetros que ha de tener en cuenta para su determinación, así como la escasa capacidad de obligar del instituto consultivo, queda claro que su fijación está dentro de las facultades discrecionales del Gobierno.

En igual sentido se pronuncia el art. 17.3 al establecer la consulta previa para otorgar subvenciones, desgravaciones y otras medidas para fomentar el empleo.

Por otro lado, el artículo 34, en su apartado 5, faculta al Ejecutivo, a propuestas del Ministerio de Trabajo, y previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, para establecer ampliaciones y limitaciones a la jornada de trabajo, de cuya facultad se hizo uso en el Real Decreto 2001/1983, de 28 de Julio, sobre jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos.

El párrafo segundo de la Disposición Transitoria 2ª del Estatuto de los Trabajadores, por su parte, contempla la posibilidad de que el Ministerio de Trabajo, derogue total o parcialmente alguna Reglamentación de Trabajo u Ordenanza Laboral, con informe preceptivo previo de las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas; y la Disposición Adicional primera dispone que las condiciones de trabajo para aquellos sectores que carezcan de Convenio Colectivo, podrán ser reguladas por el Ministerio de Trabajo, previas las consultas que considere oportunas a las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales, sin que en esta ocasión se le añada el calificativo de más representativas.

Mucho más preciso resulta el informe previo de la Comisión Paritaria, que se ha de constituir por las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más

representativas, para la extensión por el Ministerio de Trabajo de las disposiciones de un convenio colectivo a empresas y sectores en los que existan especiales dificultades de negociación, o se den circunstancias sociales y económicas de notoria importancia, tal y como se establece en el art. 92-2 del Estatuto de los Trabajadores, desarrollado por el Decreto 572/1882 de 5 de Marzo, sobre procedimiento de extensión de convenios.

Igualmente son necesarias consultas previas con los sindicatos y Patronales más representativas para que el Gobierno regule, de conformidad con la disposición final segunda, la aplicación del Título II del Estatuto de los Trabajadores, a sectores con número relevante de trabajadores no fijos de menos de dieciocho años, así como a colectivos con acusada movilidad o dispersión ligada al ejercicio normal de sus actividades, respetándose siempre el contenido básico de los procedimientos de representación en la empresa.

Otro nivel, el "Acuerdo sobre Participación sindical en la Empresa Pública", firmado entre la U.G.T. y los responsables de la Administración del Estado en dichas empresas, de fecha 16 de Enero de 1986, crea en su artículo 11, unas comisiones de Información y Seguimiento de carácter supraempresarial, en cuatro grupos, en las que se reúnen la totalidad de las Empresas Públicas. Las citadas Comisiones tendrán una composición paritaria y como funciones las previstas en el artículo 10 del mismo acuerdo, que se concretan en realizar estudios, emitir informes y elaborar propuestas.

Asimismo, la disposición final cuarta, del Estatuto de los Trabajadores preveía la consulta a las Organizaciones sindicales y organizaciones empresariales más representativas, respecto de la modificación de la normativa específica sobre jornada, descansos y movilidad geográfica en el sector transporte, que efectivamente se llevó a cabo mediante el ya señalado Real Decreto 2001/1983, de 28 de Julio.

Por último, reseñar que la disposición final octava crea una Comisión Consultiva Nacional, que tiene por función el asesoramiento y consulta a las parte de las negociaciones colectivas de trabajo en orden al planteamiento y determinación de los ámbitos funcionales de los convenios, Esta comisión funciona siempre a nivel tripartito, y tiene como finalidad elaborar y mantener al día un catálogo de actividades que pueda servir de indicador para las determinaciones de los ámbitos funcionales de la negociación colectiva. En dicha disposición final se faculta al Ministerio de Trabajo para dictar las normas oportunas para determinar su constitución y funcionamiento, habiéndose hecho uso de esta facultad mediante el Real Decreto 2976 /1983, de 9 de Noviembre, que regula la citada comisión, la Orden Ministerial de 28 de Mayo de 1984, que reglamenta el funcionamiento y el Real Decreto 530/1985, de 8 de Abril, que la adscribe a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

b) La participación institucional:

En relación con la referencia constitucional del art. 129.1 al diseñar las facultades de las organizaciones sindicales más representativas, el apartado 3º del art. 6º de la L.O.L.S. viene a establecer que tales sindicatos gozarán de capacidad representativa, a todos los niveles territoriales y funcionales, para ostentar representación institucional ante las Administraciones Públicas u otras entidades y organismos de carácter estatal o de Comunidad Autónoma en su ámbito específico. Este nivel participativo se ha ido concretando en la normativa siguiente:

- 1) El artículo 3 del Real Decreto-Ley 36/1978, de 16 de Noviembre, sobre Gestión Institucional de la Seguridad Social, la Salud y el Empleo, faculta al Gobierno para regular la participación en el control y vigilancia de la gestión del Instituto Nacional

de la Seguridad Social, del Instituto Nacional de la Salud y del Instituto de Servicios Sociales, que se efectuará gradualmente, desde el nivel estatal al local, por órganos en los que figurarán, fundamentalmente, por partes iguales, representantes de los distintos sindicatos, de las organizaciones empresariales y de la Administración Pública. Señalando, también, que igualmente, se regulará un régimen de participación de carácter tripartito en el control de las Mutualidades.

Posteriormente los Reales Decretos 1.854, 1.855 y 1.856/79, de 30 de Julio y el 1.314/82, de 18 de Junio, configuran, respectivamente, las estructuras y competencias del Instituto Nacional de la Seguridad Social, del Instituto Nacional de la Salud y del Instituto de Servicios Sociales y del Instituto Nacional de Empleo, aprobándose el Reglamento de Régimen y Funcionamiento de los tres primeros por Orden de 17 de Enero de 1980.

- 2) Por su parte, el Real Decreto 1414/1981, de 3 de Julio por el que se reestructura el Instituto Social de la Marina, prevé en el artículo tercero la participación de los Sindicatos de Trabajadores y de las Organizaciones Empresariales en los Consejos General y Provincial, como órganos de control y vigilancia de la gestión.
- 3) La Ley 1/1986, de 7 de Enero, por la que se crea el Consejo General de Formación Profesional como órgano consultivo, de participación institucional y de asesoramiento del Gobierno en materia de formación profesional reglada y ocupacional, lo constituye de forma tripartita entre sindicatos y organizaciones Empresariales que tengan el carácter de más representativas y la Administración del Estado; de igual modo, se constituye el órgano de gobierno de los Fondos de Promoción de Empleo regulados por el Real Decreto 335/1984, de 8 de Febrero.
- 4) Menor proporción representativa ofrece el Real Decreto 1.671/1986, de 1 de Agosto, que aprueba el Reglamento de la Ley 4/1986 de Cesión de Bienes del Patrimonio, que deja en minoría, respecto de la Administración a las organizaciones sindicales y Empresariales, en la Comisión Consultiva que en el mismo se instituye en su artículo 6.
- 5) Escasa presencia asigna el Real Decreto 816/1982, de 26 de Marzo, que estructura la composición y funcionamiento de la Junta Superior de Precios, a Sindicatos y Organizaciones Empresariales al estar en minoría respecto de las representaciones de la Administración del Estado.
- 6) Igualmente podemos citar como norma que recoge la participación institucional de los sindicatos el Real Decreto 505/1985, de 6 de Marzo, que en sus artículos 5 y 9 estructura la composición de los órganos del Fondo de Garantía Salarial; la Ley 26/1986, de 20 de Junio, sobre el FORPA; la Orden de 25 de Enero de 1985, por la que se regula el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo; la Ley 27/1984, de 26 de Julio, sobre Planes de Reconversión Industrial y Comisiones de Control y Seguimiento, desarrollada por el Real Decreto 1990/1984, de 17 de Octubre; y los Reales Decretos 188, 189 y 190/1985, de 16 de Enero, y el Real Decreto 531/1985, de 17 de Abril, todos ellos sobre Zonas de Urgente Reindustrialización, etc.

Se ha realizado un esfuerzo por recoger principalmente aquellas disposiciones que establecen la participación institucional de sindicatos conjuntamente con patronales, en organismos y entidades con un claro matiz económico-social, y relacionados, en mayor medida, con el mundo del trabajo; sin que sea conveniente ni necesario incluir la participación de las centrales sindicales en otras instituciones con mayor carga política, en las que se ejercita más el derecho fundamental recogido en el artículo 23.1 de la Constitución sobre participación ciudadana, que

la estricta institución estudiada.

c) La negociación colectiva supraempresarial:

Con similares características que la negociación colectiva empresarial, y como ya se ha precisado, la participación de las condiciones de trabajo a niveles supraempresariales, por medio de la misma, sólo será posible a través de las organizaciones sindicales.

No obstante, todos los sindicatos no poseen legitimación para participar en las negociaciones colectivas de ámbito supraempresarial, al menos en aquellas que son cauces para la producción de los convenios colectivos de eficacia general; las citadas organizaciones han de tener la consideración de sindicatos más representativos, o como mínimo, contar con el 10 por ciento de los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal, en el ámbito territorial y funcional afectado por el convenio, de que se trate, todo ello, en los términos, ya expuestos, de los artículos 6 y 7 de la L.O.L.S.

La negociación colectiva supraempresarial se puede concretar en tres grandes modalidades o tipos de acuerdos:

- Convenios o acuerdos sectoriales, en los que se regulan las condiciones de trabajo, de un sector de la producción concreto, y que tienen su amparo legal en el apartado 1 del art. 83 del Estatuto de los Trabajadores, con una incidencia territorial de ámbito nacional, de Comunidad Autónoma, interprovincial, comarcal, etc.
- Acuerdos intersectoriales, con tratamiento de convenio colectivo, en los que "se podrá establecer la estructura de la negociación colectiva, así como fijar las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distintos ámbitos y los principios de complementariedad de las diversas unidades de contratación, fijándose siempre en este último supuesto las materias que no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores", para cuyos acuerdos, conforme al número 2, del art. 83, se puede defender un ámbito Estatal o de Comunidad Autónoma.
- En último lugar, igualmente son posibles los acuerdos intersectoriales sobre materias concretas, que tendrán, asimismo, el tratamiento de los convenios colectivos, tal y como dispone el apartado 3, del art. 83 del Estatuto de los Trabajadores, que, del mismo modo, pueden tener un ámbito estatal o de Comunidad Autónoma.

Para el primero de estos tipos contractuales el artículo 86-1, párrafo segundo, exige que las organizaciones sindicales, dispuestas a negociar, representen, como mínimo, a la mayoría de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal. Sin embargo, para los acuerdos intersectoriales es necesario, para participar, tener la consideración de sindicato más representativo a nivel estatal o de Comunidad Autónoma, sin ninguna exigencia respecto de los órganos unitarios de empresa; y como requisito formal, los miembros de la comisión negociadora que se constituya no podrá exceder de quince miembros que se distribuirán proporcionalmente los sindicatos con legitimidad negociadora.

3.- Valoración crítica de las distintas modalidades participativas

Entre los dos grandes modelos internacionales de concepción de la participación, institucional o conflictiva, parece claro que nuestra Constitución de 1978 se inclina por el

último. Los artículos 7 y 28-1 que constitucionalizan las organizaciones sindicales y patronales, así como la libertad sindical; el artículo 37-1 que eleva a rango constitucional la negociación colectiva y la fuerza vinculante de los convenios colectivos; y, en último término, los artículos 28-2 y 37-2 que recogen la actividad conflictiva de los interlocutores sociales, configuran un cuadro del que se desprende que lo realmente constitucionalizado es el conflicto industrial, sin que se olvide la posibilidad de otras formas de participación, insinuadas en el artículo 129-2, que no son incompatibles con el modelo trazado, sino que vendrán a complementarlo en su día.

El modelo participativo conflictual descrito viene a ser desarrollado por el Estatuto de los Trabajadores y su normativa complementaria, sobresaliendo en esta tarea los títulos II y III del mismo, dedicados a la representación y negociación colectiva, y preceptos concretos del Título I, que aun dedicado a las relaciones individuales contempla diversas intervenciones de los representantes del personal, como hemos tenido ocasión de contemplar, quedando al margen la participación institucional, con las escasas excepciones, centradas en las empresas públicas, que ya se han apuntado. Con singular confusión el artículo 61 del E.T. consigna que "de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 de esta Ley, y sin perjuicio de otras formas de participación, los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en este Título", y es quizás éste el artículo más polémico de cuantos pretenden configurar el modelo participativo de nuestra legislación, al plantear la conexión entre participación y representación.

A este respecto se hace necesario señalar que la representación colectiva, en sí misma, carece de sentido si no está dotada de una serie de competencias, facultades o potestades, mediante las que pueda desarrollar un mínimo de actividad. Ostentar una representación sin facultades de actuación, es un contrasentido. La representación colectiva cobra vida en la medida en que puede desplegar una actividad en defensa de los intereses de sus representantes, y esa actividad, necesariamente y por definición es un acto de participación, sin perjuicio de la mayor o menor intensidad o amplitud con la que se pueda influir en las decisiones de la empresa. Así pues, el derecho de representación colectiva, que se da frente al empresario, es un derecho formal carente de contenido material, si no se le agregan las competencias que le permitan desarrollar una actividad de intervención en las decisiones y gestión de la empresa, al margen de que esa representación también se haga valer ante órganos administrativos y judiciales en defensa de los intereses de los trabajadores, frente al empresario.

Para la singular posición del Estatuto de los Trabajadores, toda participación exige determinados niveles de representación, y la representación no tiene sentido sin la posibilidad de ejercer alguna actividad de participación. Por ello, son conceptos íntimamente relacionados, que no pueden ser estudiados ni entendidos de forma separada al carecer de contenido por sí solos; en definitiva, la representación colectiva se otorga para participar y sólo es posible la participación por medio de representantes, con lo que la representación colectiva de los trabajadores es el título que faculta o permite el ejercicio de actividades participativas, y la participación es la actividad que se desarrolla o se despliega frente al empresario, en uso del título representativo, tratando de influir en las decisiones y gestión de la empresa.

Coherente con la posición anterior, no cabe la menor duda de que el derecho desarrollado en el Título II del E.T. es el derecho a participar en la empresa, y, en este sentido, es correcta la expresión del artículo 61, cuando señala que los trabajadores participan "en la empresa a través de los órganos de representación", considerándolos sujetos a los que se les otorga un título que les faculta para el ejercicio del derecho de

participación, debiéndose considerar como incorrección técnica la insinuación de considerar a dichos órganos como una de las formas de participación; todo ello, sin entrar a valorar que la participación desarrollada pueda ser tachada de simple colaboración o cooperación, de la escasa amplitud e intensidad de la misma, y, sin perjuicio, de otras formas de representación que posibilitan otras modalidades participativas.

Nuestra doctrina ha sido muy crítica respecto de las competencias atribuidas por el E. T. a los órganos de representación unitaria. Así Ojeda Avilés consigna que el legislador demócrata se ha visto obligado incluso a bajar el nivel formal establecido para los anteriores jurados de empresa, debido a la neurótica oposición del patronato, a todo intento de consolidar mínimamente la representación del personal en la empresa⁽³⁵⁾, y en el mismo sentido señala que "las atribuciones adjudicadas a los delegados y comités, hace años que se manejan en Europa, e incluso para bastantes observadores constituyen una pura renovación de las conocidas desde 1953 para los jurados de empresa franquistas, cuya manipulación estatal no prejuzga las comparaciones."⁽³⁶⁾

Igualmente Montoya Melgar considera que "la cuestión de fondo no ha variado sensiblemente; el poder directivo estricto sigue siendo inmune a la intervención de las representaciones del personal, cuyas funciones son tan débiles después como antes de la Constitución⁽³⁷⁾ y la escasez de derechos de control efectivos, que influyan realmente en las decisiones empresa-riales, ha llevado a M.C. Palomeque a estimar que las competencias otorgadas en el art. 64 del E. T. a los comités de empresa, sólo han servido para "revestir el derecho de representación colectiva de los trabajadores en la empresa de una dimensión de colaboración o cooperación con el empresario, que difumine de modo conveniente la natural posición dialéctica de delegados y comités de empresa".⁽³⁸⁾

Es necesario, pues, reconocer en primer lugar, la pobreza, las limitaciones y las escasas competencias que nuestra legislación otorga a las representaciones unitarias y sindicales en el ámbito de los derechos de control, sin que necesite más comentario la debilidad de las funciones encomendadas, pues, pese al gran número de referencias legales de intervención de los representantes del personal, -como se ha puesto de manifiesto en los apartados precedentes-, resulta evidente la escasa incidencia de las mismas en la actividad empresarial. En efecto, las competencias reconocidas en el E. T. y legislación complementaria a delegados de personal, a comités de empresa y a delegados y secciones sindicales en el contorno de los derechos de control, que en la mayoría de los casos quedan referidas a una actuación de estar presente en los problemas que afectan a los intereses inmediatos de los trabajadores, sin ir más allá de una posición de asesoramiento y consulta, pone de relieve la escasa importancia de los mismos para influir en las decisiones y gestión de la empresa, salvadas las exiguas excepciones de derechos de veto temporales apuntadas; sin que desconozcamos, con L. E. de la Villa⁽³⁹⁾, que el primer y más grave problema que afrontan las manifestaciones de control obrero es tener encomendado su desarrollo a órganos unitarios y/o a órganos sindicales.

El E. T. y la normativa complementaria no se propone, ni siquiera incidentalmente, articular un modelo de participación interna e institucional en la gestión cotidiana de la empresa. Por ello, no crea órgano en la estructura jerárquica de mando de la misma, ni desarrolla canales que posibiliten la inserción de representantes del personal en dichos órganos internos. Muy al contrario, su disposición final 3ª deroga la Ley 41/1962, de 21 de

(35) "Derecho Sindical", pág. 233.

(36) "Derecho Sindical", pág. 250.

(37) "Derecho del Trabajo", 8.ª Edición, Tecnos, pág. 532.

(38) "Derecho Sindical Español", 2.ª Edición, Tecnos, pág. 151.

(39) L. E. de la Villa, García Becedas, García-Perrote, obr. cit., pág. 323.

Julio, sobre participación en la administración de las empresas que adopten la forma jurídica de sociedad, descabezando la tímida experiencia cogestionaria iniciada en la etapa franquista, y silencia por completo en su articulado esta institución, sin buscarle alternativas de intervención similares y más adecuadas, al menos en orden a los órganos internos de la empresa, ya que ofrece la negociación colectiva como modalidad de participación sustitutoria de todas las formas cogestionarias.

Pero no podemos desconocer que la participación de los trabajadores en la empresa tiene un contenido más amplio que el delimitado en el Título II del E.T., abarcando la totalidad del Título III al entender la negociación colectiva como la más importante modalidad de participación, en la medida que es una institución que permite a representantes obreros y patronales determinar las condiciones de trabajo que se han de ejecutar en la empresa o sector de la producción. La negociación colectiva se nos presenta como la fórmula participativa más potenciada, estructurada y definida de cuantas desarrolla el E.T.

Resumiendo, pues, el modelo de participación conflictiva configurado en el Texto Constitucional y desarrollado en el E.T., se nos manifiesta incompleto y débil en cuanto a derechos de control, y amplio y fuerte, al menos en el plano teórico, en cuanto a posibilidades y facultades negociadoras se refiere.

CAPITULO IV

“LAS DISTINTAS MANIFESTACIONES DE LOS DERECHOS DE VETO EN LA NORMATIVA LABORAL ESPAÑOLA”

Introducción:

Continuando el camino emprendido, corresponde al presente capítulo el análisis de todas aquellas figuras que, repartidas de forma inconexa en nuestra legislación laboral pueden ser clasificadas como derechos de veto.

En esta línea, partiendo del concepto y características que en abstracto hemos realizado de los derechos de veto, trataremos de ir viendo, si las instituciones objeto de nuestro estudio, por los elementos característicos que en ellas coinciden, deben ser consideradas, -al margen de otras finalidades que en las mismas pueden darse-, como verdaderos derechos de veto. Utilizaremos, pues, el método comparativo, tratando de comprobar que la figura en estudio, tenga encaje, por sus elementos, en el concepto abstracto de derecho de veto que más arriba hemos aceptado.

Conviene, en primer término, advertir que no existe la pretensión de realizar en este capítulo un estudio exhaustivo, en toda la dimensión y complejidad con la que las instituciones analizadas vienen recogidas en el derecho positivo, lo que daría lugar a una extensión desorbitada que, por otra parte, es innecesaria a los fines de este de este trabajo. Por ello, nos centraremos, en cada una de la figuras, en los aspectos más relevantes desde el punto de vista de los derechos de control, y en aquellas características que denoten su naturaleza de derechos de veto; y, por otra parte, tampoco se trata de realizar una valoración crítica, sobre las actuales manifestaciones de derechos de veto, que como formas de control de las decisiones empresariales se hayan dispersas en el ordenamiento jurídico, con la finalidad de evidenciar su escasa incidencia en las relaciones laborales o la carencia de virtualidad práctica; puesto que entendemos que cualquier análisis de ese tipo debe ir precedido de una tarea previa consistente en recopilar las concretas manifestaciones que de este derecho están previstas en la normativa laboral y profundizando un poco, sería, asimismo conveniente adentrarnos en la determinación de las notas características comunes que pueden darse entre ellas, sin que sea prudente, en este primer intento, ir más allá.

A este respecto, el mayor problema con el que se encuentra cualquier proyecto de acotar o delimitar las figuras de “derecho de veto” existentes en nuestro ordenamiento jurídico, es la carencia de una norma legal que con carácter general las defina y enumere, aunque sólo sea de forma indicativa; al contrario, se parte de una situación opuesta, consistente en la falta de reconocimiento de este derecho, como tal institución jurídica, en nuestra legislación social, lo que se traduce en la inexistencia del término “derecho de veto” en el orden laboral.

Siendo coherentes con la línea de trabajo que llevamos, entendemos que la inclusión en el catálogo de derechos de veto, requiere que la figura en cuestión, reúna los siguientes elementos:

- Existencia de una propuesta previa de decisión a iniciativa de la empresa, en orden a sus facultades de organización y dirección.

- Apertura de un período de negociación entre los representantes legales de los trabajadores y la empresa.
- Posibilidad de que el período de negociación concluya con un acuerdo o con una oposición a la iniciativa empresarial que impida su aplicación.
- Intervención de un órgano neutral (no siempre necesario) que medie en el conflicto, anulando o ratificando la oposición de los representantes del personal.

Entre la figuras que entendemos reúnen los elementos para ser considerados derechos de veto, como ya hemos indicado en el capítulo anterior, están las siguientes:

- El derecho de veto en las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.
- El derecho de veto en las suspensión y extinción de las relaciones laborales por causas económicas o tecnológicas.
- El derecho de veto en la implantación de horario flexible.
- El derecho de veto de la actividad empresarial en situaciones de riesgo inminente.
- El derecho de veto en la determinación colectiva de la época del disfrute vacacional.
- El derecho de veto en la fijación de los servicios de mantenimiento y seguridad en la empresa en caso de huelga.

De cada una de estas manifestaciones sólo van a interesarnos los siguientes aspectos:

- a) el origen y su evolución legislativa,
- b) el alcance o ámbito de la decisión objeto de veto,
- c) el órgano con capacidad de vetar,
- d) el período de negociación y el momento del veto,
- e) la intervención del tercero neutral que pone fin al conflicto, y
- f) las notas características más sobresalientes de su naturaleza.

I.- EL DERECHO DE VETO EN LAS MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO:

1º.- Antecedentes legislativos del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores

Sin alejarnos demasiado en el tiempo, en busca de antecedentes remotos, ya el Decreto del 26 de Enero de 1.944 disponía en su artículo 2ª que "se requerirá previa autorización para modificar, por cualquier concepto, las condiciones en que se desenvuelvan las relaciones laborales entre los elementos de producción, tales como reducciones de plantilla, jornada de trabajo, establecimiento de turno o cualquier otro que implique alguna variación en el contrato de trabajo existente". Y para el caso singular de la modificación de horario, desde el Decreto de 1 de Julio de 1.931, sobre Jornada máxima de trabajo, convertido en Ley el 9 de Septiembre del mismo año, en su artículo 16 se establecía que no podían ser modificados los horarios sin dar conocimiento previo a los organismos paritarios correspondientes y al servicio de Inspección del Trabajo. Posteriormente, por Orden del 15 de Diciembre de 1.944 la cuestión quedó regulada, prescribiéndose que siempre que se trate de establecer un horario en cualquier centro laboral o de modificar el ya establecido, deberán los empresarios recabar la autorización previa de la Inspección de Trabajo.

En sentido similar se pronuncia, casi treinta años más tarde, el Decreto 3090/1972, del 2 de Noviembre sobre Política de Empleo, que en su artículo 9º establecía la necesidad de autorización de los organismos competentes para modificar las condiciones laborales en la empresa que impliquen variación en los contratos de trabajo, y cuyo desarrollo, en la Orden del 18 de Diciembre del mismo año, vino a establecer el procedimiento que deberá darse a estos expedientes.

Como antecedentes más próximo nos encontramos en 1976 la Ley de Relaciones Laborales, del 8 de Abril, que en su artículo 24.3 exigía la aprobación de la Autoridad Laboral y el informe previo de la representación de los trabajadores, para la modificación de los horarios de trabajo, y en el artículo 18 de la misma norma, es contemplada esta institución con carácter general, requiriendo para la modificación sustancial del contenido de la relación laboral, la previa autorización del Ministerio de Trabajo y el informe preceptivo de los representantes de los trabajadores.

Sin embargo, ninguna de las normas citadas articulan un verdadero derecho de veto, puesto que el informe previo de las representaciones obreras, en ningún caso se requería que fuera favorable, ni paralizaba la decisión empresarial, que necesariamente tenía que obtener la autorización discrecional de la Administración.

2º.- Naturaleza jurídica de la institución

El artículo 41 del E.T. establece que las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, no pueden adoptarse unilateralmente por la empresa, sino que precisan de la aceptación por los representantes de los trabajadores, o, en su defecto, de la aprobación por la Autoridad Laboral, previa justificación de las razones técnicas, organizativas o productivas que se aleguen para su implantación.

El texto que comienza señalando que "la dirección de la empresa.. podrá acordar modificaciones sustanciales", ha llevado a parte de la doctrina a considerar que nos encontramos ante una manifestación específica y singular del poder de dirección y organización empresarial, y fundamentan tal posición entendiéndolo que la intervención de los representantes del personal o, en su defecto, de la Autoridad Laboral no tiene otro objeto que la constatación, por parte de éstos, de la veracidad y justificación del planteamiento modificador iniciado por la empresa.

En sentido contrario se pronuncian quienes opinan que estamos ante un convenio colectivo impropio o atípico, aunque las partes negociadoras no se encuentren en igualdad de condiciones por la posibilidad de intervención dirimente de la Autoridad Laboral.

Por nuestra parte estimamos que nos hallamos ante una institución compleja, enmarcada dentro de los derechos de control de los representantes laborales, que se concreta en caso de desacuerdo, en un derecho de veto de estos, a la propuesta inicialmente tomada por la empresa. Entendida así no existe contradicción alguna de las dos posiciones anteriores, pues el derecho de veto controla una decisión cuya iniciativa se le atribuye a la empresa, dentro de su poder directivo y organizativo, que en la institución estudiada se concreta en el intento de modificar de forma sustancial una de las condiciones que los trabajadores tienen incorporadas a sus contratos de trabajo; y, en una segunda fase, necesariamente ha de abrirse un proceso negociador que de culminar en acuerdo, se formaliza en un documento que reúne las características de un convenio colectivo impropio.

Sin embargo, en la figura instituida en el artículo 41 del E.T. siempre está latente la posibilidad de que la modificación propuesta por la empresa no encuentre acogida entre los representantes laborales, lo que lleva consigo la paralización de la iniciativa empresarial y la intervención de la Autoridad Laboral, como órgano neutral, que media en el conflicto, confirmando o levantando el veto interpuesto por la representación del personal.

La existencia de estas cuatro fases sucesivas:

- a) iniciativa empresarial
- b) proceso negociador
- c) no aceptación de los representantes legales
- d) intervención de la Autoridad Laboral

nos conduce a sostener que nos encontramos en presencia de una de las modalidades de participación externa en la gestión empresarial, clasificable dentro de los derechos de control, y, en concreto, ante un derecho de veto de una decisión empresarial.

3º.- Ambito de la decisión objeto de veto

Como señala la sentencia del T.C.T. del 17 de Marzo de 1.986 el precepto estudiado "no da ninguna regla para precisar cuándo una modificación es sustancial". Por ello, en todos los casos, "hay que acudir a una interpretación racional de dicha expresión y entender por tal aquella que no es válida y que implique para los trabajadores una mayor onerosidad de sus prestaciones con un perjuicio comprobable", sin que podamos generalizar diciendo que toda alteración que afecte a alguno de los temas listados en el número 2 del artículo 41 deba considerarse como sustancial, pues se requiere además que tenga la suficiente entidad para que salgan fuera del ámbito del poder de dirección y organización del empresario y no le sea aplicable el "ius variandi", en la línea señalada en la sentencia del T.S., del 3 de Diciembre de 1.987, que entiende por modificación sustancial "aquella de tal naturaleza que altere y transforme los aspectos fundamentales de la relación laboral", por lo que debe suponer la existencia de condición de tal clase, que incorporado al nexo contractual, la misma no puede ser eliminada por decisión unilateral de la empresa, en virtud del principio de respeto de la condición más beneficiosa.

Queda claro, asimismo, que la lista de materias relacionadas en el apartado 2º del citado artículo 41, sólo constituye una enumeración "ad exemplum" y abierta, como se deduce del propio sentido literal del texto que utiliza la expresión "entre otras", interpretación que ha sido confirmada, por las sentencias del T.S. de fecha 3 de Diciembre de 1987 y 8 de Mayo de 1.984 y la del T.C.T. de 17 de Marzo de 1986.

Otro problema de trascendental definición es el referente a la naturaleza reglamentaria o paccionada de las condiciones de trabajo cuya modificación puede proponerse. La práctica administrativa y jurisprudencial se inclina por la tesis de que pueden ser modificadas todas las condiciones de trabajo que estén incorporadas a los contratos, tanto de procedencia reglamentaria como de pacto individual o colectivo, con el único límite del respeto a los topes mínimos de derecho necesario, que en ningún caso pueden ser modificados "in peius", y, muchísimo menos, por medio de un procedimiento que puede concluir con resolución administrativa.

Tras un vivo debate, parece, por otro lado, resuelta la cuestión del alcance individual o colectivo de la modificación sustancial propuesta, al haberse inclinado las últimas sentencias de T.C.T. por dar cabida tanto a situaciones individuales como colectivas, abandonando el criterio mantenido en sus primeros pronunciamientos de sólo acoger supuestos de modificaciones sustanciales de carácter colectivo; criterio que ha sido confirmado, por la sentencia del T.S. del 13 de Junio de 1.988, en la que se establece que los términos literales de la norma no autorizan una distinción entre modificaciones individuales y colectivas, y su finalidad, vinculada al control de las razones que fundamentan la modificación, tampoco avala esa distinción.

Por último, la modificación requiere que esté fundamentada en una causa objetiva de orden técnico, organizativo o productivo, lo que viene a limitar ese poder de propuesta inicial que tiene el empresario, debiéndose actuar en todos los supuestos con un marcado carácter restrictivo, en cuanto que la modificación implica una quiebra o excepción al principio "pacta sunt servanda" que inspira todo nuestro ordenamiento jurídico. Sobre este particular, la resolución de la D.G. de R.L., de fecha 26 de Noviembre de 1.984, destaca que, tanto la expresión "condiciones sustanciales", como la de "razones técnicas, organizativas o productivas", constituyen conceptos jurídicos indeterminados, y para llegar a la concreción

de estas últimas debe constatarse la presencia de necesidades objetivas de funcionamiento de la empresa o centro de trabajo, sin que pueda admitirse simple conveniencia o interés empresarial.

4º.- Órgano representativo con capacidad de vetar

Cuando el artículo 41 del E.T. fue debatido en el Congreso de los Diputados, los grupos socialistas del Congreso y Vascos que habían interpuesto sus respectivas enmiendas en el sentido de que fuera suprimida la palabra "legales", después de un amplio debate son retiradas a la vista de que todos los grupos parlamentarios mantienen que la interpretación de la expresión "representantes legales" engloba no solamente a los representaciones unitarias configuradas en el propio Estatuto (comités de empresa y delegados de personal), sino que también abarca a las secciones sindicales. Esta, y no otra, es la interpretación que el legislador atribuye al apartado 1, del artículo 41 del E.T. en cuanto a lo que debemos entender por los "representantes legales", que pueden o no aceptar las modificaciones sustanciales de las condiciones. Sin embargo, y pese a lo anterior, la sentencia del T.C.T. de 8 de Julio de 1983, realiza una interpretación restrictiva de las indicadas representaciones, al señalar que cuando el artículo 41 remite a los representantes legales de los trabajadores, éstos "no son otros que los previstos en los artículos 62 y 63 del mismo estatuto, cuya cualidad no concurría en los miembros de las Secciones sindicales firmantes del acta".

Esta tesis podría tener alguna consistencia hasta la llegada de la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical, que configura a las Secciones Sindicales como órganos que desarrollan la acción sindical en las empresas y participan en la determinación de las condiciones de trabajo por medio de la negociación colectiva (art. 8.2), pero no es posible mantenerla en la actualidad, si observamos además la posibilidades negociadoras que el artículo 87-1 del E.T. ofrece a las representaciones sindicales en las empresas. Por ello entendemos que las representaciones legales a que hace referencia el artículo 41-1 del E.T., como órganos que pueden vetar las decisiones empresariales que pretenden modificaciones esenciales de las condiciones de trabajo, pueden ser tanto los representantes unitarios (comités de empresa y delegados de personal) como las secciones sindicales que pertenezcan a los sindicatos con la cualidad de "más representativos" y que, asimismo, en su conjunto, constituyan la mayoría de los miembros de los Comités de empresa. En este sentido se han expresado las sentencias del T.C.T. de fechas 1 de Diciembre de 1984 y 11 de Julio de 1985, que, anteriores a la Ley Orgánica de Libertad Sindical, reconocen suficiente representación a los Sindicatos y a una denominada "Comisión de Seguimiento del Plan Estratégico", para la aceptación de modificación de condiciones fundamentales de trabajo.

5º.- Aceptación o veto por parte de los representantes legales

Una vez adoptada la iniciativa de modificación que compete exclusivamente a la empresa, como ya hemos dicho, la misma necesita para poder ser aplicada, de la aceptación por los representantes de los trabajadores, lo que conlleva necesariamente la apertura de un proceso de negociación, cuyo plazo no se determina ni en el art. 41 del E.T. ni en el Real Decreto 696/1980 de 14 de Abril, que desarrolla, entre otras, el anterior precepto, por lo que debemos estar, por analogía a los quince días que se establece en el artículo 47-2, en relación con el 51-3 del E.T.

Lo escueto del precepto que analizamos hace que en el mismo no se indique la información y documentación que la empresa ha de aportar a los representantes del

personal, aunque no es difícil entender que le deberá ser facilitada toda información y documentación que justifique la modificación de las condiciones de trabajo propuesta. Igualmente se echa en falta una indicación sobre la finalidad que ha de tener el período negociador: si se trata sólo de constatar la veracidad de las causas o razones que inducen a la empresa a tomar la iniciativa modificadora, o si, por el contrario, la propuesta de la empresa puede sufrir variaciones y nuevas aportaciones que la hagan atractiva a los intereses de los trabajadores. Nos inclinamos por esta última posición al encontrarla más coherente con un proceso negociador y tener su apoyatura legal en apartado 1, del art. 2º del Real Decreto 699/80, que establece que "el empresario dará traslado del acuerdo.. a la Autoridad Laboral."

Problema de especial trascendencia viene dado por el procedimiento que se ha de seguir en la formulación de la aceptación o el veto que sigue al período de negociación, sobretudo por la insistente jurisprudencia del T.C.T., recogida en las sentencias de 19 de Enero de 1982, 22 de Junio de 1983, 8 de Noviembre de 1983, y 24 de Junio de 1984, entre otras, que reiteran que sólo es menester recabar la autorización administrativa cuando los representantes de los trabajadores hayan rechazado las modificaciones, sin que la misma sea necesaria cuando no se exprese disconformidad u oposición a las mismas, con lo que se exige una manifestación expresa y documental contra la modificación propuesta, para que tenga eficacia el veto y, en cambio, se interpreta la existencia de la aceptación ante la carencia de oposición.

Entendemos que tal posición es errónea, en la medida en que el acuerdo al que se llegue en el período de negociación necesariamente ha de ser expreso y documentado, por exigencia del artículo 2º-1 del Real Decreto 696/1980, que con máxima claridad expresa que "en los casos de aceptación por los representantes legales de los trabajadores, el empresario dará traslado del acuerdo, que deberá constar por escrito, dentro de los cinco días siguientes a su aceptación a la Autoridad Laboral, a los solos efectos de su conocimiento", de donde se deduce que la aceptación ha de ser fehaciente y no simplemente deducida, (sentencia del T.C.T. de 28 de Diciembre de 1982).

De lo anterior sólo cabe interpretar que la carencia de acuerdo escrito significa oposición, disconformidad y desacuerdo de los representantes del personal a la modificación propuesta por la empresa e implica la necesidad de acudir a la autorización que permita aplicarla o desistir, en caso negativo, definitivamente de su aplicación; sin que podamos obviar que la negociación colectiva es una fórmula idónea para lograr acuerdos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, que plasmadas en convenios colectivos, harían innecesario el acuerdo expreso en tal sentido, por entenderse otorgado con la firma del convenio (sentencia T.S. 27 de Junio de 1984).

6º.- La intervención de la Autoridad Laboral

El artículo 41-1 atribuye a la Autoridad Laboral la facultad de conocer sobre la existencia de las razones técnicas, organizativas o productivas que alegan las empresas para proponer modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, sólo para el supuesto de que no se haya logrado acuerdo entre los representantes legales de los trabajadores y la empresa. Esta intervención se ha de producir a solicitud del empresario que de forma escrita deberá expresar los hechos en que se fundamenta.

El escrito de petición irá acompañado del acta, suscrita entre las dos representaciones, en la que se reflejará el acuerdo que propone la empresa, y los motivos de oposición de los trabajadores, sin que nada diga el art. 2-2, del Real Decreto 696/1980, sobre la posibilidad de una falta de acuerdo que no se formalice en un acta, y el procedimiento que debe utilizar la empresa para salvar este requisito. Esta inconcreción ha llevado a parte de

la doctrina a entender la existencia de acuerdo cuando no se haya producido la disconformidad de forma expresa. Sin embargo, entendemos que la empresa cumple con la formalidad de acompañar acta al escrito de solicitud, dando traslado de su acuerdo a los representantes de los trabajadores y concediendo un plazo para que estos manifiesten su opinión a la modificación propuesta, interpretando como oposición la falta de diálogo y respuesta a la iniciativa empresarial, sin que se pueda exigir la firma de un acta de disconformidad o desacuerdo que no depende sólo de la predisposición de diálogo de la empresa, sino también de una actitud colaboradora de los representantes de los trabajadores, que en muchas ocasiones no se da.

Recibida la solicitud de la Autoridad Laboral, que dependiendo de la amplitud de centros afectados y de la cantidad de trabajadores interesados en el mismo, será la Dirección General de Trabajo o la Dirección Provincial afectada, y en el supuesto de Comunidades Autónomas, que tengan esta competencia transferida, el órgano que se le haya atribuido dentro de ella, y sólo con el informe previo de la Inspección de Trabajo, dicha Autoridad resolverá dentro de los 15 días siguientes a la solicitud empresarial.

Resulta sorprendente que sea uno de los pocos expedientes administrativos que no tenga prevista la audiencia a los interesados en el mismo, al menos, por medio de sus representantes legales, lo que puede originar verdaderas situaciones de indefensión, con visos de inconstitucionalidad, ya que pueden resultar colectivos de trabajadores afectados de forma sustancial en sus contratos de trabajo, sin haber sido oídos en el mismo.

Por otro lado, tanto el art. 41-1 del E.T., como el Real Decreto 696/80, que lo desarrolla, resaltan con cierta energía, que la Autoridad Laboral dictará la resolución en el plazo de 15 días desde el siguiente a la fecha de presentación de la solicitud del empresario, sin que se pronuncie sobre el efecto que debe tener el silencio administrativo en este supuesto, como lo hace en el artículo 40-1 de E.T. relativo a traslado de personal, por lo que debemos entender que el silencio administrativo en este caso tiene carácter negativo, con una evidente contradicción respecto del artículo antes citado, que concede carácter positivo al silencio administrativo en unos expedientes mucho más perjudiciales y gravosos para los trabajadores.

Por último, tampoco señalan los anteriores preceptos con que criterio ha de actuar la Autoridad Laboral para otorgar la autorización que se solicita: es decir, si se trata de una potestad discrecional o reglada. Sin embargo, a la vista de la expresión utilizada en el art. 41-1, que deben existir "probadas razones", llegamos a la conclusión de que la Administración Laboral se debe limitar a la constatación de que concurren las causas técnicas, organizativas o productivas que motivaron la petición, y que, además, dichas causas tienen la entidad suficiente como para que se proceda a conceder una autorización que implica modificar de forma sustancial los términos del contrato de trabajo, lo que puede suponer perjuicios importantes para los trabajadores.

7º.- Modificaciones sustanciales unilaterales

Si a pesar de lo establecido en el art. 41-1 del E.T. y en el Decreto que lo desarrolla, por la empresa se procediera de forma unilateral a la implantación de modificaciones sustanciales, las mismas deben ser calificadas de ilícitas, en la medida que sobrepasa el poder de dirección y organización de empresario, debiendo generar la correspondiente responsabilidad de éste, como infractor de lo dispuesto en el precepto estudiado, y cuya infracción, como señala la sentencia del T.C.T., de 23 de Mayo de 1984, provoca la nulidad de la decisión empresarial por imperativo de lo prevenido en el art. 6-2 y 3 del Código Civil.

Impuesta unilateralmente una modificación contractual por la empresa sin ser aceptada por los representantes legales de los trabajadores, ni acudir al refrendo de la Autoridad

Laboral, nos encontramos ante una vulneración flagrante del derecho de veto en el citado artículo instituido, impidiendo de este modo la participación de los trabajadores en las decisiones empresariales. Ante ello, los trabajadores pueden responder de las siguientes formas:

- a) Oponiéndose a la medida modificativa adoptada por la empresa, ateniéndose a las condiciones de trabajo existentes con anterioridad a la modificación, sin que tal actitud pueda acarrearle perjuicio alguno.
- b) Ejercitar en la jurisdicción laboral una acción declarativa, colectiva o individual, que anule la modificación impuesta y respete los derechos subjetivos quebrantados.
- c) Solicitar de la jurisdicción laboral la extinción del contrato de trabajo por incumplimiento contractual por parte del empresario, con la indemnización establecida en el art. 41-3, si la modificación les ha causado perjuicio, y con la prevista en el art. 50-2 si ésta ha redundado en perjuicio de su formación profesional o en menoscabo de su dignidad.

8º.- Desarrollo de esta institución en los Convenios Colectivos

La negociación colectiva, en materia de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, ha tenido un amplio y variado desarrollo. La gran mayoría de los convenios colectivos abordan algún aspecto de estas modificaciones a través de los siguientes procedimientos:

- a) Realizando una remisión en bloque a la normativa estatal. Así, el convenio de las Juntas de Puertos establece que "para la implantación, por la Dirección, de las modificaciones que afecten sustancialmente a las condiciones generales de trabajo, se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores"⁽¹⁾, o el convenio de las Industrias Lácteas y derivados al indicar que "las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, y entre ellas las estipuladas en el art. 41 de la Ley 8/1980, de 10 de Marzo, sólo podrán llevarse a efecto previo acuerdo con los representantes de los trabajadores y en caso de desacuerdo por autorización del Organismo Laboral competente en esta materia"⁽²⁾, o el mismo convenio para el personal laboral del Ministerio de Sanidad y Consumo al prevenir que la "Dirección del organismo competente, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas, podrá acordar modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo, que de no ser aceptadas por el Comité de Empresa o Delegados de Personal habrán de ser aprobados por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo, de conformidad con el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores"⁽³⁾.
- b) Copiando en su integridad el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores⁽⁴⁾, conjuntamente con otros tipos de modificaciones, relativas a realización de trabajos de inferior y superior categoría⁽⁵⁾, o cambios de clasificación profesional.⁽⁶⁾
- c) Facultando a las empresas para que de forma unilateral puedan llevar a cabo modificaciones sustanciales. En este sentido se expresa el convenio colectivo de

(1) Art. 9 del C.C. de las Juntas de Puertos; Res. 19-9-85; B.O.E. 18-10-85

(2) Art. 11 del C.C. de las Industrias Lácteas y Derivados; Res. 18-9-90; B.O.E. 26-10-90

(3) Art. 8 del C.C. para el Personal Laboral del Ministerio de Sanidad y Consumo y del Organismo Autónomo Instituto Nacional del Consumo, Res. 4-2-1991; B.O.E. 11-2-91.

(4) Art. 11 del C.C. de Fábricas de Helados; Res. 16-8-90; B.O.E. 11-8-90.

Art. 5 del C.C. de Conservas, Semiconservas y Salazones de Pescados y Mariscos; Res. 18-1-91; B.O.E. 6-11-91

(5) Art. 8 del C.C. para las Industrias de Alimentos Compuestos para Animales; Res. 2-10-90; B.O.E. 31-10-90.

Art. 8 del C.C. de Piensos Compuestos, Res. 26-4-85; B.O.E. 21-5-85

(6) Art. 8 del C.C. de Mataderos de Aves y Conejos, Res. 11-6-85; B.O.E. 25-6-85.

Comercio y Manipulado de Flores y Plantas al establecer que "toda vez que se ha producido una reducción sensible de la jornada de trabajo anual que ha de llevar a la modificación y adaptación de los actuales turnos, jornadas y horarios de trabajo, por las peculiaridades de la actividad, la representación de los trabajadores en este Convenio, faculta a las empresas afectadas por el mismo, para que puedan proceder a la modificación de las jornadas, turnos u horarios de trabajo en la forma que estimen conveniente a sus necesidades, sin tener que recabar el acuerdo de la representación de los trabajadores que establece el artículo 41, párrafo primero de la Ley 8/1980 de 10 de Marzo, Estatuto de los Trabajadores, por estar ya aceptadas las modificaciones que puedan producir, por la representación de los trabajadores en el presente Convenio, y haber sido tal facultad, condición base y esencial para aceptar la reducción de jornada anual de trabajo por la representación empresarial".⁽⁷⁾

- d) Autorizando a los trabajadores, por medio de sus representantes, a solicitar determinadas modificaciones que implican cambios sustanciales de las condiciones de trabajo. Como ejemplo sirva el convenio colectivo de las Industrias del Calzado al recoger que "los trabajadores podrán solicitar de la Delegación de Trabajo, la implantación de la jornada continuada, cuando así lo exprese por votación el 60% de la plantilla de la Empresa, poniendo previamente en conocimiento de la misma que van a realizar esta gestión. La Empresa podrá oponerse a esta solicitud de los trabajadores mediante informe razonado ante la Delegación de Trabajo, que resolverá lo pertinente".⁽⁸⁾
- e) Efectuando una regulación específica de modificaciones sustanciales concretas sobre sistemas de remuneración⁽⁹⁾, sistemas de trabajo y rendimiento⁽¹⁰⁾ o sistemas de producción en régimen continuado o "non stop".⁽¹¹⁾

- (7) Art. 14 del C.C. de Comercio y Manipulado de Flores y Plantas, Res. 4-1-85; B.O.E. 23-1-85.
 Art. 39 del C.C. de la Marina Mercante, relativo a cambio de horario de trabajo; Res. 24-11-86; B.O.E. 16-12-86.
 Art. 31 del C.C. de Cadena de Ondas Populares Españolas, igualmente referente a horario de trabajo; Res. 17-3-82; B.O.E. 11-5-82.
- (8) Art. 21 del C.C. de Grandes Almacenes, facultando el establecimiento de turnos; Res. 8-4-83; B.O.E. 19-4-83.
- (9) Art. 23 del C.C. para las Industrias del Calzado, Res. 26-4-90; B.O.E. 23-5-90.
 Art. 23 del C.C. para las Industrias del Frío Industrial, sobre trabajo a prima, tarea o destajo; Res. 29-5-89; B.O.E. 22-6-89.
 Art. 24 del C.C. para el Sector de Grandes Almacenes, sobre Complemento de Calidad; Res. 18-5-89; B.O.E. 21-6-89.
 Art. 23 del C.C. de Marroquinería y Similares, sobre rendimiento pactado; Res. 10-6-85; B.O.E. 19-6-85.
 Art. 9 del C.C. de Perfumería y Afines; sobre Sistemas de Rendimientos en base a prima o incentivos; Res. 23-4-85; B.O.E. 21-5-85.
 Art. 34 del C.C. de la Industria Química Transformadora, sobre sistema de incentivos, sobre cantidad o calidad de trabajo; Res. 26-8-82; B.O.E. 18-9-82.
 Art. 24 del C.C. de Vidrio, Cerámica e Industrias Afines, sobre sistemas de incentivos a calidad fija; Res. 7-3-85; B.O.E. 8-4-85.
- (10) Art. 23 del C.C. de la Industria Química, sobre trabajos a prima, tarea o destajo; Res. 21-5-90; B.O.E. 29-6-90.
 Arts. 9 y 10 del C.C. de Mataderos de Aves y Conejos, sobre sistemas de rendimiento y productividad; Res. 2-6-85; B.O.E. 25-5-85.
 Art. 15 del C.C. para las Industrias Lácteas y sus derivados, sobre rendimientos en el trabajo; Res. 21-8-86; B.O.E. 20-8-86.
 Art. 9 del C.C. para las Industrias del Frío Industrial, sobre sistemas de organización del trabajo; Res. 21-5-90; B.O.E. 30-5-90.
- (11) Art. 26 del C.C. para las Industrias Extractivas, Industrias del Vidrio, Industrias Cerámicas, sobre procedimientos de implantación y trabajo; Res. 19-6-89; B.O.E. 4-7-89.
 Art. 9.3 del C.C. para las Industrias de Pasta, Papel y Cartón, sobre implantación de sistemas de trabajo en régimen continuado o "non stops"; Res. 19-11-85; B.O.E. 16-3-85.

II.- EL DERECHO DE VETO EN LA SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES POR CAUSAS ECONÓMICAS O TECNOLÓGICAS:

1º.- Antecedentes legislativos próximos

Los antecedentes de la institución estudiada, hay que buscarlos en la evolución que ha ido sufriendo la autorización administrativa, a obtener necesariamente por las empresas, para proceder a la suspensión o extinción de la relación laboral con un colectivo de trabajadores, fundada en causas tecnológicas o económicas.

Sin acudir a precedentes remotos, el Decreto de 26 de Enero de 1944, establecía en su artículo 1º, que "toda empresa para suspender o cesar en sus actividades y, por consiguiente, para dar por suspendidas o extinguidas, según los casos, sus relaciones laborales con el personal, habrá de obtener la previa autorización de los organismos competentes del Ministerio de Trabajo". Añadiendo en su art. 3º la necesidad de expediente administrativo, en el que deberá haber informe de la Inspección de Trabajo y de la Organización Sindical, entendiéndose denegada la solicitud si en el plazo de 30 días no hay resolución expresa del organismo competente.

Posteriormente por Orden de 5 de Abril de 1944 se aclara que los referidos expedientes sólo son de aplicación al personal fijo que integre su plantilla, con exclusión de los productores eventuales, de temporada o que fueron contratados por un tiempo fijo o para una obra determinada, y la Orden de 23 de Noviembre de 1946, previene que igual expediente habrá de tramitarse cuando alguna empresa pretenda no abrir un determinado centro de trabajo, en el que normalmente y por campaña vengan encontrando ocupación periódicamente un número de trabajadores superior a cincuenta.

Igual autorización administrativa exigía la Orden de 14 de Noviembre de 1961, para que la cesación total o parcial de la ocupación, sea reconocida como situación legal de parado a los efectos de las prestaciones económicas por desempleo.

Por su parte, el Decreto 3090/1972, de 2 de Noviembre, sobre política de Empleo, incluye entre los objetivos de la acción del estado en materia de empleo, colocación y promoción social, el regular o proponer la ordenación de los procesos de reestructuración y reconversión de empresas, grupos o sectores de actividad motivados por causas económicas o tecnológicas. En este sentido, se establecía en su artículo 8 que la extinción por una empresa de las relaciones de trabajo con todo o parte de su personal fijo, o la suspensión de las mismas con carácter temporal, por las citadas causas económicas o tecnológicas, requerirá la previa autorización de los organismos competentes del Ministerio de Trabajo.

A estos efectos, el Decreto prevé la tramitación de un expediente a iniciativa de la empresa, de los trabajadores, o de la Autoridad Laboral, en el que es perceptivo el informe de la Inspección de Trabajo y de la Organización Sindical, entendiéndose, igualmente que en la norma anterior, denegado, si no recae resolución en el plazo de 30 días. Estos expedientes fueron desarrollados por la orden de 18 de Diciembre de 1972, tratando de compatibilizar ciertas garantías con la celeridad necesaria de estos procedimientos.

En idéntica forma se pronuncia el artículo 18 de la Ley de Relaciones Laborales, de 8 de Abril de 1976, al señalar que la suspensión y, en su caso, la extinción de las relaciones individuales de trabajo fundadas en causas tecnológicas o económicas, requerirán la previa autorización del Ministerio de Trabajo, precedida del trámite legal que proceda, en el que se recabará siempre el informe previo de la Organización Sindical y del Jurado de Empresa o de los Enlaces Sindicales cuando no exista Jurado, lo que constituye un avance respecto de la situación anterior en la que no era preceptivo este último informe.

El Real Decreto de 4 de Marzo de 1977, sobre Relaciones de Trabajo viene a confirmar y consolidar la estructura anterior al determinar en su artículo 45, apartado 1, que únicamente será preceptivo el informe de la representación de los trabajadores en el seno de la empresa, y da un paso gigantesco de aproximación a la institución que analizamos, al prescribir en el apartado 3 del artículo citado, que "la suspensión y extinción de las relaciones de trabajo fundadas en causas tecnológicas y económicas podrán tener lugar por pacto entre empresario y trabajadores afectados, que habrá de ponerse en conocimiento de la Autoridad Laboral, quien podrá sin más trámite autorizar la suspensión o reducción pretendida, o bien determinar que se siga el procedimiento reglamentario establecido", con lo que nos acercamos al planteamiento del art. 41 del Estatuto de los Trabajadores, al posibilitarse las salidas negociadas en este tipo de expediente, si bien, la configuración es distinta, al ser los trabajadores afectados los únicos legitimados para negociar y no sus representantes colectivos, y tener la Autoridad Laboral la potestad discrecional de aceptar o rechazar el acuerdo conseguido.

2º.-Naturaleza del denominado período de consultas del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores

Podía pensarse que el período de discusión y consultas previsto en el apartado 3, del artículo 51, sólo constituye un trámite de informe preceptivo, dentro de los múltiples que componen el expediente administrativo que resuelve la solicitud de suspensión o extinción de contratos de trabajo fundada en causas tecnológicas o económicas de la empresa. Sin embargo, se hace necesario precisar, en primer término, que el citado período no forma parte de los trámites del expediente administrativo, ya que éste último sólo se iniciará si no se logra acuerdo durante los treinta días naturales que constituyen el período de consultas.

Lo anterior no se desvirtúa por la obligación que impone el apartado 4 del mismo artículo, de notificar a la Autoridad Laboral el inicio de ese período, haciendo entrega de la comunicación y documentación que se ha trasladado a los representantes legales de los trabajadores. Y ello es así, porque la mera notificación del comienzo de negociaciones, no tiene por objeto un pronunciamiento de la Autoridad Laboral, sino la toma de razón, de un proceso que puede generar situaciones legales de desempleo que deben ser legitimadas por ella, para que los afectados puedan percibir las prestaciones económicas correspondientes, estando obligada, además, dicha Autoridad a ejercer un control final, que garantice que mismo se haya desarrollado sin dolo, coacción o abuso de derecho.

El significado y naturaleza de este período de discusión y consultas, recogido en el apartado 3, sólo puede ser entendido cuando se le pone en relación con lo previsto en el apartado 5 del mismo artículo. Este apartado ofrece la posibilidad alternativa de concluir el período con acuerdo o sin él. De aquí podemos deducir con claridad que realmente nos encontramos ante una verdadera etapa de negociación en la que puede aceptarse total o parcialmente la propuesta empresarial, o rechazarse, con una intervención resolutoria por parte de la Autoridad Laboral para el supuesto de desacuerdo que se regula en el apartado 6 y siguientes al artículo analizado.

Así pues, en su conjunto, el artículo 51 reúne todos los elementos que definen los derechos de veto; en primer lugar, la existencia de una decisión unilateral del empresario, que se concreta en una propuesta de suspensión o extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas o tecnológicas; en segundo término, dicha decisión no puede ejecutarse de forma directa, por la empresa, sino que necesita ser aceptada por los representantes legales de los trabajadores, los cuales tienen la posibilidad de vetar la decisión que se les somete; y, en último lugar, la intervención arbitral de un tercero, que

en este caso, es la Autoridad Laboral competente, con la misión de ratificar o anular el veto ejercido por la representación del personal. Este esquema no se ve debilitado por la necesaria intervención de la Autoridad Laboral en los supuestos de períodos de consultas que concluyan con acuerdo, cuya actuación tiene una finalidad legitimadora distinta.

3º.- La decisión empresarial objeto de negociación

Como señala la sentencia de T.S. de 31 de Enero de 1972, "la crítica condición económica de la empresa plantea un problema complejo en el que se alega la apreciación de situaciones contrastables con los supuestos que el legislador ha fijado y, en general, con los preceptos que tutelan el derecho a la estabilidad en el empleo para los productores a los que una crisis irremediable impide tal estabilidad".

Al constituir la empresa una unidad económica que tiene como objeto la producción de bienes o servicios, que generan unos beneficios no sólo sociales sino también empresariales, es obvio que su continuidad estable se ve quebrantada cuando desaparece la rentabilidad de la misma, entrando en conflicto los distintos factores de producción y poniéndose en peligro la estabilidad en el empleo de los trabajadores que para ella prestan sus servicios.

El artículo 51 de E.T. responde a la necesidad de hacer frente a cualquier estado de desequilibrio que se produzca en la estructura económica, financiera o de competitividad de las empresas, del que pueda salirse a través de una disminución de empleo, parcial o total, dependiendo de la gravedad y de las posibilidades de recuperación de su actividad en condiciones de rentabilidad. En definitiva, el principio de estabilidad en el empleo se supedita a la subsistencia de la empresa en circunstancias que le permitan desarrollar una actividad empresarial equilibrada.

Para el artículo citado sólo las crisis o desequilibrios empresariales que estén motivados por causas económicas o tecnológicas dan lugar a la intervención de los representantes legales de los trabajadores, en una posición de consentir o vetar la propuesta de suspensión o extinción de contratos de trabajo que la empresa realiza, ya que en otros supuestos como la fuerza mayor, la incapacidad o desaparición del empresario, etc, no está prevista su participación.

Así pues, la decisión empresarial que se somete a la negociación de los representantes legales de los trabajadores ha de estar fundamentada en causas económicas o tecnológicas. La jurisprudencia se ha ido encargando de definir las características que han de reunir:

1) CARACTERÍSTICAS DE LAS CAUSAS ECONÓMICAS.

- a) **Objetividad:** El desequilibrio económico alegado por la empresa debe fundamentarse en circunstancias objetivas, independientes y ajenas a la voluntad de la empresa, sin que pueda admitirse como causa económica desencadenante de la propuesta empresarial, aquella que haya sido provocada, aun sin intencionalidad, por la mala o incorrecta gestión. Para acogerse a lo dispuesto en el artículo 51 de E.T., las causas de la crisis económica alegada deben ser realmente ajenas a ella, con lo cual, si no son de tipo objetivo, no tienen encaje en el referido precepto, (sentencia T.S., Sala 5ª, de 19 de Diciembre de 1988).
- b) **Constatabilidad:** La empresa que alegare, para suspender o extinguir las relaciones laborales con sus trabajadores, la causa económica, debe aportar los datos fundamentales en los que se pueda constatar la veracidad de la situación de crisis, que cualquier caso, se ha de acreditar de forma documental.
- c) **Concretabilidad:** La crisis o desequilibrio económico ha de estar referido y acreditarse en la empresa concreta que realiza la propuesta de suspensión o extinción, sin que

sirva a tal fin, alegar o probar la situación de depresión que atraviesa el sector de la producción en el que actúa la entidad solicitante.

- d) **Realidad:** La causa económica ha de ser real, sin apoyo en ficciones jurídico-formales que oculten verdaderas situaciones de fraude, a través de empresas superpuestas, vinculadas o dependientes.
- e) **Gravedad:** Se requiere, asimismo, que la causa económica, no sólo esté debidamente fundada, sino que además se trate de una situación de carácter permanente e irreversible, no siendo suficiente crisis meramente conyunturales, simples pérdidas de un sólo ejercicio o falta de liquidez circunstancial; como indica la resolución de la D.G. de Empleo de 26 de Mayo de 1980, se exige que la indicada causa económica revista tal entidad que sea determinante de una crisis económica de carácter definitivo y permanente y de tal naturaleza que la permanencia de los trabajadores, cuyo contrato se pretende extinguir, ocasione una excesiva onerosidad en razón a que se dé una clara desproporción entre las prestaciones contractuales recíprocas.
- f) **Actualidad:** La causa económica que se aduzca en la propuesta de negociación ha de ser actual, sin que pueda ser reemplazada por previsiones o situaciones hipotéticas y futuras; sin embargo, no es necesario que la empresa haya de encontrarse en una situación de crisis, sino que basta con que se tenga la certeza de que esta situación va a sobrevenir si no se adoptan, con cierta antelación determinadas medidas, (Resolución de la D.G. de Empleo de 3 de Octubre de 1986)

2) CARACTERÍSTICAS DE LAS CAUSAS TECNOLÓGICAS.

- a) **Causalidad:** La causa tecnológica requiere la existencia de un relación de causa a efecto, entre la introducción de la nueva tecnología y el exceso de personal. Esta relación causal debe ser inmediata y directa entre el cambio tecnológico y las variaciones de mano de obra.
- b) **Necesidad:** Las modificaciones o innovaciones tecnológicas que se pretendan introducir han de resultar necesarias para adaptar el proceso productivo a la competitividad exigida en el mercado, a fin de asegurar la supervivencia de la empresa y la continuidad del mayor número posible de puestos de trabajo.
- c) **Obsolescencia:** De forma reiterada la D.G. de Empleo ha expresado que la existencia de causa tecnológica viene dada, en la generalidad de los casos, por la obsolescencia de unos medios de producción en relación a unos puestos de trabajo, al devenir ineficaces a causa del progreso científico-tecnológico de dichos medios de producción.

4.º Órgano con capacidad de vetar

Es criterio reiterado de la D.G. de Empleo que sólo podrá ser homologada o sancionada la propuesta de rescisión o suspensión de relaciones laborales cuando dicha propuesta viniere acompañada del correspondiente acuerdo pacto suscrito por el empresario y los representantes legales de los trabajadores, siendo preciso que el citado acuerdo sea aceptado por la mayoría de dichos representantes legales, entendiéndose que carecen de eficacia los acuerdos firmados únicamente por los trabajadores afectados, sin el asentimiento de la mayoría de la representación laboral.

Por su parte, la Comisión del Congreso de los Diputados en la que se realizaron los debates del Proyecto de Ley del "Estatuto de los Trabajadores" acordó, con carácter general, utilizar la expresión "representantes legales de los trabajadores" para referirse a los órganos representativos del personal. Si además tenemos en cuenta, que esta expresión fue consensuada por todos los grupos parlamentarios, ante la exigencia de los

grupos socialistas de otorgar capacidad representativa a las secciones sindicales, nos queda claro que tanto las representaciones unitarias como las sindicales tienen capacidad de intervención en los expedientes de referencia, si bien la representación sindical, sólo estará legitimada cuando ostente, en su conjunto, la mayoría de la representación unitaria, exigencia que impone el artículo 97-1 del E.T. y que viene a ser confirmada por el artículo 8-2 de la L.O.L.S.

Igual solución tendrán aquellos expedientes de regulación de empleo que afecten a empresas con distintos centros de trabajo y con representaciones unitarias en cada uno de ellos, en los que los órganos con capacidad de negociación y veto, lo serán, o bien el conjunto de las representaciones unitarias por sí mismas o a través de los denominados comités intercentro, siempre que hayan sido creados por convenio colectivo y se les atribuyan competencias de negociación en tales expedientes., o bien, las organizaciones sindicales con presencia en la empresa, asignándoseles un nivel de representación proporcional a los resultados electorales habidos en la misma, sin que en su conjunto estas representaciones puedan ser inferiores a la mayoría de los miembros de los comités de empresas existentes en los diversos centros.

Sin embargo, cuando la representación legal se realiza a través de los organismos unitarios, es obvio, como señala la Resolución de la Dirección General de Empleo de 3 de Octubre de 1986, que "los acuerdos vincula sólo a las partes que los suscriben y que, tanto el acuerdo suscrito por uno o varios comités de centros de trabajo, no puede afectar a centros distintos de los comités pactantes; en sentido contrario hay que admitir también que los desacuerdos sólo podrán afectar a las partes entre quienes se produce y, en consecuencia, que el desacuerdo de uno o varios centros no puede afectar tampoco la validez y eficacia jurídica del acuerdo conseguido o ratificado por otros comités de centro".

5.º Período de negociación: acuerdo o veto

Prevé el párrafo 3 del artículo 51 un período máximo de negociación de treinta días, que para los supuestos de suspensión (art. 47-2) y extinción que afecte a empresas cuyo personal no exceda de cincuenta trabajadores o los afectados no superen el 5% del personal del centro (art. 51-13), la duración se verá reducida a la mitad. Sin embargo, este período, de conformidad con el art. 9 del Decreto 696/1980, de 14 de Abril, podrá las partes darlo por terminado antes de su expiración, de producirse entre ellas acuerdo o desacuerdo expreso, que se reflejará en un acta.

Durante el referido período la empresa habrá de facilitar a los representantes de los trabajadores toda la información y documentación que motive la decisión de regulación de empleo que propone. Utilizando los términos de la Resolución de 4 de Diciembre de 1984 de la Dirección General de Empleo, "junto a la comunicación del inicio del período de deliberaciones y consultas, la empresa debe hacer entrega a los representantes de los trabajadores de la documentación prevista en el artículo 13 del Decreto 696/1980, criterio que viene avalado no sólo por una interpretación sistemática de lo dispuesto en el art. 51-3 del E.T., en relación con el art. 10 del Decreto citado, sino también por una interpretación de sentido común, ya que es muy difícil, si no imposible, poder disentir con la empresa en igualdad de condiciones, si no se dispone de la adecuada información".

En definitiva, la información y documentación que el empresario debe entregar a los representantes de los trabajadores al comunicarles la propuesta de regulación debe ser la misma que haya de entregar a la Autoridad laboral en el supuesto de no lograrse el acuerdo que evite el veto de los trabajadores, y entre esta documentación debe incluirse, en su caso, el informe del Censor jurado de cuentas (Resolución de 4 de Noviembre de 1981 de la D.G. de Empleo).

Cuando la propuesta se refiera a suspensión de contratos o extinción en empresas con menos de cincuenta trabajadores o los afectados no superen el 5% de la plantilla del centro, la documentación que la empresa ha de presentar, se limitará a la estrictamente necesaria para justificar su decisión, sin que se requiera mayor documentación en los supuestos de extinción cuando la causa alegada sea tecnológica, (letra a del último párrafo del art. 13 del Real Decreto 696/1980).

Durante el periodo de negociación que estudiamos sólo caben dos alternativas: o se concluye con acuerdo o se veta la decisión empresarial.

En la primera de las hipótesis, y dada la autonomía de la voluntad de las partes, la Autoridad Laboral se limitará a homologar el acuerdo logrado entre las partes, homologación que se entenderá concedida por silencio administrativo positivo si transcurren quince días desde que el acuerdo se le notifique, sin necesidad de resolución expresa. En palabras de T.S. en su sentencia de 22 de Abril de 1988, "tales acuerdos resultan vinculantes siempre que en su conclusión no haya mediado dolo, coacción o abuso del Derecho", posibilitando el párrafo segundo del art. 51-5, que se ponga en conocimiento de la Autoridad Judicial a efectos de su nulidad.

El acuerdo validamente aceptado por las respectivas representaciones, obliga totalmente a la empresa y a los trabajadores, y se homologará a los solos efectos de que pueda afectar a sus representados, sin que pueda tener más alcance que en el estricto ámbito de su representación. Dichos acuerdos, que deben ser claros y concretos, respecto a su finalidad y alcance, constituyen verdaderos contratos de carácter vinculante tanto para los comparecientes como para sus representados, y con su solemnización y presentación ante la Autoridad Laboral ésta queda vinculada por el mismo, (Rs. 16-12-81, D.G.de Empleo.)

Por su parte, el veto a la decisión empresarial podrá interponerse, o bien de forma expresa, oponiéndose durante el periodo de negociación a la pretensión de la empresa, reflejando el desacuerdo en el acta correspondiente, (art. 9 Decreto 696/1980), o bien de forma tácita, al haber concluido el periodo de discusión y consultas sin lograrse ningún acuerdo (último párrafo art. 51-5).

6º.- Intervención de la Autoridad Laboral

No existe en el artículo 51 ninguna referencia a quién sea la Autoridad Laboral que haya de intervenir para levantar o ratificar el veto que los representantes de los trabajadores interpongan contra las decisiones empresariales que pretendan suspender o extinguir contratos de trabajo por causa económicas o tecnológicas.

Ha tenido que ser el artículo 8 del Decreto 696/1980, el que especificara la Autoridad Laboral competente para conocer y decidir en estos controvertidos expedientes. Así, se establece que: a) en las empresas de hasta quinientos trabajadores, siempre que la medida no afecte a más de doscientos, conoce el hoy Director Provincial de Trabajo; b) si la empresa tuviera varios centros de trabajo en diversas provincias, conoce el Director General de Empleo, salvo que delegue en algún Director Provincial competente por razón del lugar; c) cuando el conflicto afecte a más de doscientos trabajadores, se trate de empresa de ámbito nacional o la medida tenga especial trascendencia social, el Director General de Empleo podrá recabar la competencia para tramitar y resolver el expediente y d) cuando se hayan transferido las competencias de resolución de estos expedientes a las Comunidades Autónomas, estas resolverán los que se produzcan dentro de los límites de su competencia territorial, a través de los órganos que se hayan instituido al efecto.

No existe norma legal que delimite el plazo que puede transcurrir entre la fecha de finalización del periodo de negociaciones entre las partes y la presentación a la Autoridad

Laboral de la petición de regulación de empleo que apertura el expediente administrativo resolutorio del conflicto planteado, y, por ello, debe admitirse éste cuando se presente dentro de un límite prudencial y que en cualquier caso, no exista la razonable presunción de que el transcurso del tiempo haya afectado a su contenido y finalidad (R. 4-11-81, D.G. de Empleo).

Así, la empresa que no acepte el veto interpuesto por la representación legal de los trabajadores, deberá dirigirse a la Autoridad Laboral competente mediante escrito en el que concretará de modo claro y preciso los hechos en los que se fundamente la petición, e irá acompañado de las actas levantadas en el período de negociación, a las que se unirán los documentos relacionados en el ya citado art. 13 del Decreto 696/1980. Recibida esta documentación por la Autoridad Laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y de cuantos organismo estime oportuno, con audiencia de los representantes legales de los trabajadores, en el plazo improrrogable de treinta días para los supuestos de extinción y de quince para los supuestos de suspensión o extinción de empresas con menos de cincuenta trabajadores, todo ello, a partir de la subsanación de defectos, si los hubiese, se dictará la oportuna resolución que resolverá todas las cuestiones planteadas por las partes, pudiendo la misma, acordar medidas no solicitadas por las partes.

El no pronunciamiento expreso en la primera instancia se entenderá denegatorio por silencio administrativo, y sin necesidad de denunciar la mora, procederá en el plazo de quince días recurso de alzada ante el órgano superior, que deberá resolver en quince días sin prórroga ni suspensión, entendiéndose autorizada la solicitud si tampoco recae resolución expresa de este órgano superior. En los supuestos de resolución expresa en primera instancia se estará a la normativa general en materia de recursos, (art. 51-6, E.T.).

La intervención de la Administración en estos supuestos de desacuerdo y, portanto, de veto de la decisión empresarial, no constituye una manifestación de facultad discrecional, sino que, muy al contrario, su actuación de carácter arbitral debe limitarse a constatar unos supuestos de hechos que concurren en el expediente que se le somete y aplicarlos a la norma jurídica, realizando, para ello un valoración objetiva de todos los datos y circunstancias que concurren y el estudio de su adecuado encaje en los preceptos de artículo 51 de E.T. y del Decreto 696/1980, de 14 de Abril. Sin que, en ningún caso, le sea posible valorar la situación de todo un sector de la producción, sino los factores y circunstancias que se dan en una empresa concreta y determinada.

7º.- Los expedientes de Regulación de Empleo en los Convenios Colectivos

La negociación colectiva ha abordado los expedientes de Regulación de Empleo para ampliar las garantías y los derechos de los trabajadores, reglamentando aspectos que la normativa estatal no acomete.

Así en los expedientes de suspensión de los contratos de trabajo se recogen las siguientes mejoras:

- Se amplía a treinta días el período de discusión y consultas entre los representantes de los trabajadores y la empresa.⁽¹²⁾
- Se prohíbe la realización de horas extraordinarias y el aumento del rendimiento normal de trabajo del resto de la plantilla no afectada.⁽¹³⁾

(12) Art. 47 del C.C. de Marroquinería y Similares; Res. 10-8-85; B.O.E. 19-8-85.

(13) Art. 33 del C.C. de las Industrias del Calzado; Res. 14-8-86; B.O.E.: 10-9-86.

Art. 44 del C.C. de Marroquinería y Similares, antes citado.

- Se le complementa a los trabajadores por parte de la empresa la prestación por desempleo hasta que totalicen el cien por cien de su anterior salario.⁽¹⁴⁾
- Se prohíbe la contratación de trabajadores de primer empleo, mientras dure la suspensión.⁽¹⁵⁾

Respecto de los expedientes de extinción de los contratos de trabajo del convenios colectivos amplían garantías y derechos en los siguientes sentidos:

- El Período de discusión y consultas prolonga su duración hasta alcanzar los dos meses, "con la finalidad de estudiar conjuntamente las soluciones posibles al problema".⁽¹⁶⁾
- Se permite que por parte de la representación de los trabajadores intervengan expertos y asesores que tengan acceso a los libros de contabilidad de la Empresa.⁽¹⁷⁾
- Se le otorga primacía de permanencia a los trabajadores más antiguos sobre los más modernos, dentro de cada sección o departamento.⁽¹⁸⁾

Por último, existen convenios colectivos que sin realizar ningún tipo de regulación de los citados expedientes, formulan declaraciones de buena intención, en el sentido de colaborar en todos aquellos campos que ayuden a las empresas a superar la situación de crisis.⁽¹⁹⁾

III.- EL DERECHO DE VETO EN LA IMPLANTACION DE HORARIO FLEXIBLE:

1º.- Consideraciones generales

La jornada y el horario constituyen la parte del contenido del contrato de trabajo que más influencia ejerce en el desarrollo de las relaciones laborales. La jornada al establecer la cantidad de tiempo que debe dedicar el trabajador al cumplimiento de sus obligaciones, se convierte en el elemento central para la delimitación del contenido del contrato de trabajo. Desde la perspectiva del trabajador le sirve para determinar y limitar su prestación, en cuanto que el tiempo durante el cual trabaja se constituye en medida de la prestación debida; y desde la perspectiva del empresario, la jornada de trabajo es el principal elemento para valorar la correspondencia entre sus obligaciones retributivas y la obligación de prestación de servicios del trabajador, convir-tiéndose en el elemento más objetivo de cuantificación del esfuerzo laboral del mismo⁽²⁰⁾. El horario de trabajo, por su parte, hace referencia a la distribución de los períodos de actividad y de descanso de la jornada laboral, con indicación de las horas de principio y fin de realización de la prestación, y en un nivel más concreto, se entiende por horario de trabajo la colocación de la jornada en un marco cronológico concreto el día natural, que se proyecta sobre marcos cronológicos más amplios.⁽²¹⁾

- (14) Disposición adicional segunda del C.C. para las Industrias de Hornos, Tacones, Cuñas, Pisos y Cambrillones de Madera y Corcho; Res. 26-4-90; B.O.E. 30-5-90.
Art. 13 del C.C. de Sastrería Modistería y Camisería; Res. 19-4-85.
- (15) Art. 35 del C.C. de Hostelería, Cafés, Bares y Similares de Cataluña; Res. 19-9-84; D.O. Generalidad, 30-9-84
- (16) Art. 34 del C.C. para las Industrias del Calzado; Res. 26-4-90; B.O.E. 23-5-90 y Res. 14-8-86; B.O.E. 10-10-86.
- (17) Art. 34 del C.C. para las Industrias del Calzado anteriormente citado.
- (18) Art. 8 del C.C. de Granjas Avícolas; Res. 20-7-82; B.O.E. 20-9-82.
- (19) Art. 8 del C.C. de Mataderos de Aves y Conejos; Res. 11-VI-1985 B.O.E., 25-VI-1985.
Art. 49 del C.C. de Marroquinería y Similares; Res. 10-VI-1985; B.O.E. 19-VI-1985.
- (20) Jesús Cruz Villalón, Revista Relaciones Laborales, Tomo I, pág. 635, 1989. Madrid.-
- (21) Juan García Blasco, Revista Relaciones Laborales, n° 4, pág. 7, Febrero 1990-Madrid.-

Dentro de las distintas modalidades horarias que se pueden implantar está el denominado flexible, que consiste en posibilitarle al trabajador que elija diariamente el momento del inicio y terminación de la prestación de sus servicios, dando conocimiento de ello a la empresa, y siempre que respete un determinado número de horas comunes a todo el personal, y que, además, cumpla con su jornada de trabajo, globalmente cuantificada por semana, meses, trimestres, anual, etc. "En general, la jornada se configura con una fase inicial móvil, seguida de un tronco común intermedio y mayoritario y una fase final móvil. Durante las fases móviles, los trabajadores pueden tomar o dejar el trabajo cuando así lo decidan y lo hagan saber a la empresa. La movilidad se predica, pues, para las horas de entrada y salida. Las modalidades así de horario flexible van desde un grado mínimo concretado en el denominado "horario fijo variable", en el que el trabajador puede elegir entre los horarios fijos ya establecidos, con una opción que viene determinada por el tiempo (el día, la semana, el mes o el año); pasando por un grado medio, que se conoce como "horario flotante", mediante el cual se selecciona la hora de entrada y salida dentro de un horario mas amplio; hasta llegar a un grado máximo, que constituye el "horario elástico" u "horario flexible puro", que añade al anterior la circunstancia de que el punto de referencia para la totalidad de la jornada de trabajo debido, no ha de ser diario, sino que se puede utilizar el índice tope de la semana, el mes o incluso el año, según las circunstancias y la opción preferida"⁽²²⁾. Estas modalidades horarias, todavía con escasa implantación, responden a la necesidad empresarial de flexibilizar la distribución del tiempo de trabajo, al haber quebrado el modelo anterior "fordista" de producción, y necesitarse la introducción de un nuevo modelo que diversifique los horarios y adaptarse a las recientes necesidades que impone la complejidad del sistema productivo.

A este respecto, el art. 36 del E.T. comienza por señalar que "la fijación del horario flexible es facultad del empresario, previo informe favorable de los representantes legales de los trabajadores en el centro de trabajo, sin perjuicio de lo pactado en convenio colectivo", sin haber antes definido lo que debe entenderse por horario de trabajo y sin especificar a quien corresponde la competencia para fijar el horario ordinario, con determinación del papel que han de jugar los representantes del personal en la fijación o implantación del mismo; lo que pone en evidencia, como señala Montoya, que el E.T. realiza una regulación más confusa y menos completa que su antecedente en el art. 24 de la Ley de Relaciones Laborales de 1976.

Aun cuando la Ley de Jornada Máxima Legal de 1931 en su artículo 16 prevía que "los patronos de cada establecimiento están obligados a dar a conocer, por medio de carteles, permanentemente colocado en sitio visible del propio establecimiento o en lugar adecuado, las horas de principio y fin del trabajo, y si éste se realiza por equipos, las horas de principio y fin de trabajo de cada equipo", es en la Ley de Relaciones Laborales donde por primera vez se habló en España con carácter general y legal de la modalidad del horario flexible, que en su artículo 24 establecía que "la dirección de la empresa, de acuerdo o previo informe preceptivo del Jurado de Empresa, o, en su defecto, de los Enlaces Sindicales, podrá fijar el horario de trabajo continuo o partido, por turnos, rígido o flexible, acomodado al número de horas legalmente establecido para la actividad", sin que en el citado precepto se realicen más aclaraciones sobre este nuevo concepto, que se contraponen al horario rígido, con intención de romper con la uniformidad horaria hasta esos momentos exclusiva en el marco de las relaciones laborales.

(22) Juan García Blasco, Ob. cit. pág. 10 y 11.

2.º Alcance de la decisión objeto de veto

Después de la reforma operada por el Real Decreto-Ley 1/1986, de 14 de Marzo, el apartado 4, del art. 34 del E.T. establece que "anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo", y por su parte el Real Decreto 2001/1983, sobre regulación de la jornada de trabajo, en su artículo 4, apartado 3, viene a especificar que "el calendario laboral al que se refiere el apartado 4 del art. 34 del E.T. comprenderá el horario de trabajo...".

De la lectura rápida de los preceptos anteriores podrá predicarse que el establecimiento del horario es competencia exclusiva de la empresa, en orden a sus facultades de organización y dirección; sin embargo, la práctica totalidad de la doctrina es coincidente en considerar que el calendario laboral constituye un mero documento declarativo. El mismo se limita a adaptar a cada año las reglas de tiempo de trabajo y su distribución previamente fijadas en disposiciones o pactos que se imponen como obligatorios al empleador en el momento de elaborar este calendario. El empresario, al elaborar el calendario, debe limitarse a plasmar un contenido que se encuentra previamente determinado.⁽²³⁾

En este contexto hay que enmarcar la introducción o implantación del horario flexible recogida en el art. 36-1 del E.T., que se configura como un procedimiento singular y específico, apartado del régimen general de modificación de horarios, como condición sustancial de trabajo, regulado en el art. 41 del mismo texto. Así pues, el art. 36-1 establece un procedimiento especial para la implantación del horario flexible que necesariamente ha de contar con el informe favorable de los representantes legales de los trabajadores, lo que debemos traducir, como la necesidad de acuerdo con éstos, para que esa modalidad horaria pueda ser introducida en la empresa. En el supuesto de no alcanzarse acuerdo, estaríamos ante un veto a la iniciativa empresarial.

Por último, si observamos el apartado 2, del art. 36, se evidencia que lo realmente regulado es un horario flexible de los denominados "flotantes", puesto que el empresario puede exigir la presencia de todo el personal en horas determinadas y prefijadas para realizar trabajos en equipos o grupos similares.

3º.- Representantes legales y negociación

En el instituto referenciado, "fijación del horario flexible", continúa el Estatuto utilizando la expresión de representantes legales de los trabajadores, pactada en el Congreso de los Diputados por los diferentes grupos políticos, como órgano con capacidad para emitir el informe preceptivo y vinculante, indicado en el art. 36-1 de E.T.. Siguiendo el mismo criterio señalado, anteriormente, entendemos que tanto las instituciones de representación unitaria como las representaciones sindicales están legitimadas para la emisión del informe señalado, siempre que estos últimos reúnan las condiciones de representatividad que más arriba se han relatado.

Cuando menos, resulta contradictorio que, por un lado, se diga que "la fijación del horario flexible es facultad del empresario" y a renglón seguido se añada que es necesario el "previo informe favorable de los representantes legales de los trabajadores en el centro de trabajo". Al margen de las expresiones utilizadas lo objetivamente regulado es un período de negociación colectiva que ha de girar en torno a la implantación en el centro de trabajo o empresa de una de las modalidades horarias flexibles.

Este período de negociación carece absolutamente de regulación, pero aunque nada

(23) Jesús Cruz Villalón, obr. cit. pág. 544.

de ello señale el Estatuto, queda claro que la empresa ha de facilitar a los representantes del personal toda clase de información y documentos que le faciliten la toma de datos para que puedan emitir lo más fundadamente su informe. Asimismo, podrán celebrarse cuantas reuniones estimen convenientes ambas partes y, por último, en analogía con el art. 64-2 del E.T., el informe debe ser emitido en el plazo de quince días, sin que sea posible entender la no emisión de informe en el sentido de conformidad a la iniciativa propuesta por la empresa, que requerirá para hacerse efectiva, el informe expreso y favorable de los representantes legales, como culminación de un proceso de negociación colectiva.

4º.- Carencia de órgano neutral

Quizás el aspecto más relevante y llamativo de la figura de veto en la implantación del horario flexible, consiste precisamente en la no previsión de órgano neutral que venga a ratificar o anular la negativa de los representantes del personal, no cabe, pues, ni la intervención de la Autoridad Laboral, ni la actuación de jurisdicción social, quedando el tema en el ámbito exclusivo de la autonomía de las partes, sin que pueda introducirse la modalidad horaria flexible a falta de acuerdo entre representantes legales de los trabajadores y empresa.

Nos encontramos, por ello, ante la única manifestación de derecho de veto de carácter permanente que existe en nuestra legislación laboral.

Ante lo extraño que resulta que las modificaciones horarias de importancia puedan ser autorizadas por la Autoridad Laboral a falta de acuerdo con los representantes del personal, una posición minoritaria de la doctrina ha pensado en la aplicación analógica del art. 41 de E.T., cuya consecuencia sería la intervención de ésta en el conflicto anulando o rectificando el veto interpuesto por los trabajadores a la iniciativa patronal de introducir el horario flexible.

No podemos compartir esta última posición por entender que las modificaciones previstas en el artículo 41 han de estar fundamentadas en una necesidad técnica, organizativa o productiva, que difícilmente puede ser justificada en el supuesto de un implantación de horario flexible que constituye una complicación organizativa adicional y un mayor control de los tiempos de trabajo, sin que se pueda argumentar una mayor producción.

Sin embargo, resulta paradójico que la introducción de un horario que en principio supone mayores ventajas para los trabajadores, en cuanto se consigue una mayor libertad de movimientos y una más adecuada distribución del tiempo, adaptándolo a sus necesidades personales, pueda ser obstaculizado por intereses de influencia y control sindical, sin que en este caso se posibilite la intervención de órgano neutral que dirima el conflicto.

5º.- Derecho de veto permanente

En definitiva, la situación creada por la necesidad de informe preceptivo favorable, en los casos de implantación de horario flexible, es identificable con un derecho de veto, ya que, ha de existir una propuesta de decisión a iniciativa de la empresa, que debe ser sometida a negociación con los representantes legales de los trabajadores, los cuales pueden aceptar la modificación horaria propuesta, mediante la emisión de un informe favorable, o bien pueden rechazarla emitiendo un informe favorable, o bien pueden rechazarla emitiendo un informe contrario a tal medida, con la única diferencia, del resto de los derechos de veto estudiados, de que no está prevista la intervención de órgano neutral que venga a dirimir el conflicto, convirtiéndose, portanto, en un veto permanente a la iniciativa empresarial en los supuestos de desacuerdos entre la representación del personal y la empresa.

6º.- El horario flexible en los Convenios Colectivos

Cuando los convenios colectivos articulan la jornada u horario flexible lo hacen con dos contenidos absolutamente distintos. Por un lado están aquellos que entienden el horario flexible como una permisividad o margen de cortesía en el momento de entrar en el trabajo. Así el Convenio Colectivo de la Organización Nacional de Ciego Españoles, (ONCE) establece que "se faculta a los directivos responsables de cada Centro y a los Comités de Empresa o Delegados de Personal respectivos, para que establezcan, mediante acuerdo, un horario flexible de un máximo de treinta minutos para la entrada al trabajo que habrán de ser recuperados al finalizar el horario normal del mismo"⁽²⁴⁾. En el mismo sentido se pronuncia el Convenio Colectivo de Curtidos, Correas y Cueros Industriales cuando señala que "en aquellas secciones en las que el correcto funcionamiento de la producción así lo permita, se recomienda a empresas y trabajadores que de mutuo acuerdo negocien la posibilidad de una jornada flexible o deslizando, con margen diario de media hora"⁽²⁵⁾. Por último el Convenio Colectivo de Grandes Almacenes sigue igual derrotero al instituir que "en los casos en que las oficinas estén constituidas como Centros de Trabajo Autónomo, en el supuesto de que la organización del trabajo lo permita, se establecerá media hora de flexibilidad en el horario de trabajo; la concreción del horario flexible se negociará, en su caso con el Comité de Centro o Delegados de Personal."⁽²⁶⁾

Otros convenios por contrario, consideran como horario o jornada flexible la posibilidad de establecer distintos horarios durante el año, haciéndolos depender de la época de mayor o menor producción. Así, en el convenio colectivo de Producción y Comercio de Flores y plantas se recoge que "por tratarse de Empresas de actividad peculiar y artesana y de producción discontinua y sujeta a condiciones atmosféricas, se establecerán jornadas de trabajo flexible de computo anual, distribuidos por cada empresa con arreglo a sus necesidades, compensándose de este modo las épocas de menor con las de mayor trabajo"⁽²⁷⁾; y en el convenio colectivo para las empresas Organizadoras del Juego del Bingo se prevé que "dadas las especiales características que concurren en la actividad, se pacta un horario flexible, que en ningún caso podrá superar nueve horas de trabajo al día o cuarenta y cinco horas de trabajo efectivo a la semana, debiendo compensarse las horas trabajadas en exceso en una semana con un mayor número de horas de descanso a la semana siguiente y, en todo caso, regularizarse dentro del mes el exceso de jornada que se haya podido realizar"⁽²⁸⁾. Con idéntico significado se pronuncia el Convenio Colectivo de la Administración Turística Española cuando instituye que la jornada de trabajo se podrá flexibilizar estableciendo una "jornada flexible en temporada alta, con un máximo de 9 horas diarias y una jornada homogénea en temporada baja, que nunca podrá ser inferior a seis horas diarias"⁽²⁹⁾. Sin que dejemos de mencionar distintos convenios de la Industria Química⁽³⁰⁾ que deja abierta la posibilidad de flexibilizar la jornada de trabajo "en función de los puntos de producción".

(24) Art. 19-7 del C.C. de la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE); Res 23-VI-1989; B.O.E. 26-7-89.

(25) Art. 31 del C.C. de Curtidos, Correas y Cueros Industriales; Res. 26-3-84; B.O.E. 26-V-84.

(26) Art. 20-8 del C.C. de Grandes Almacenes; Res. 8-6-83; B.O.E. 19-6-83; y art. 30-3 del mismo Convenio para 1989-1990; Res. 18-V-89; B.O.E. 27-6-89.

(27) Art. 8 del C.C. de Producción y Comercio de Flores y Plantas; Res. 7-9-86; B.O.E., 30-I-87; y art. 14 del mismo Convenio, Res. 4-1-85; B.O.E. 23-1-85.

(28) Art. 24 del C.C. de Empresas Organizadoras del Juego del Bingo; años 1985, 1988 y 1989; B.O.E. 18-6-85; 20-5-88; 26-7-1989.

(29) Art. 21 de C.C. de la Administración Turística Española Res. 23-9-1985; B.O.E. 18-10-1985.

(30) Art. 35 del C.C. de la Industria Química Transformadora; Res. 4-6-1983; B.O.E. 20-8-1983; y el art. 34 del C.C. de la industria Química de Perfumería y Afines; Res. 23-4-1985; B.O.E. 21-5-85.

Por último otros convenios se limitan a encomendar a los de ámbito inferior el desarrollo del "horario flexible a las jornadas diferenciadas en las épocas de verano e invierno"⁽³¹⁾ o simplemente señalan que "las empresas de mutuo acuerdo con los representantes de los trabajadores podrán flexibilizar la jornada pactada en el presente convenio colectivo"⁽³²⁾, sin que se dé solución al complejo problema que ello plantea.

IV.- EL DERECHO DE VETO DE LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL EN SITUACIONES DE RIESGO INMINENTE:

1º.- El avance novedoso del Estatuto en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo

Sin acudir a otros antecedentes más lejanos, ya en la Orden del Ministerio de Trabajo de 21 de Septiembre de 1944, se crean con carácter obligatorio, unos Comités de Seguridad e Higiene de clara composición empresarial, en determinadas actividades industriales, a los que se les atribuyen funciones de vigilancia y colaboración en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Sintonizando con la norma anterior, el Decreto de 18 de Agosto de 1947, que instituye los Jurados de Empresa, en su artículo 2º establece entre sus cometidos, el "estudiar y proponer las medidas que estimen oportunas en orden a la prevención en la empresa de accidentes, seguridad e higiene y comodidad en el trabajo, ejerciendo, en general, las funciones encomendadas a los comités de seguridad creados por la Orden de 21 de Septiembre de 1944". En igual sentido, y sin mayores ampliaciones, cabe citar el artículo 47, del Decreto de 11 de Septiembre de 1953, que desarrolla y reglamenta los citados Jurados de Empresa, y que conjuntamente con la norma anterior, les caracteriza, en las cuestiones de Seguridad e Higiene en el Trabajo, como órganos de estudio, vigilancia y colaboración.

Dos décadas más tarde en la Orden de 9 de Marzo de 1971, por la que se aprueba la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, se detallan con mayor minuciosidad las funciones que tienen que asumir los denominados "Comités de Seguridad e Higiene". A pesar de la larga relación de competencias que en el artículo 8 de la Ordenanza se establecen como funciones de los citados Comités, las mismas no van más allá de simples facultades de vigilancia, control y colaboración en las tareas de seguridad e higiene en la empresa, y aún de menor importancia son los cometidos que el artículo 9 atribuye a los "vigilantes de seguridad" en las empresas que no vengan obligadas a constituir Comités.

Con las breves referencias constitucionales de los artículos 40 y 43, que respectivamente, recogen el compromiso de los poderes públicos de velar por la seguridad e higiene en el trabajo y, el aún más genérico, reconocimiento del derecho a la protección de salud, el Estatuto de los Trabajadores reseña en el art. 4 el derecho de los trabajadores "a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene" y aborda su desarrollo en el artículo 19, además de fijar en el art. 64.1.8.B, como competencia de los comités de Empresa, la labor de vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en las empresas.

La articulación realizada por el artículo 19 no hubiera sido superadora de la etapa anterior, si en el mismo no hubiese tenido acogida el último párrafo del apartado 5, que, introducido por una enmienda del grupo socialista, otorga a los representantes de los

(31) Art.20 del C.C. de Empleados de Notarías de Madrid; Res. 16-7-1984, B.O.E. 26-7-8(32) Art. 22 del C.C. de las Industrias del Calzado; Res. 14-8-1986; B.O.E. 10-9-1986.(55)

trabajadores la facultad de paralización de la actividad empresarial en los supuestos de riesgo inminente, pasando de una intervención meramente consultiva y de control a tener posibilidades de vetar la propia actividad de la empresa.

2º.-Naturaleza jurídica de la facultad recogida en el párrafo segundo del art. 19-5 del Estatuto

A este respecto nuestra doctrina se diversifica en las siguientes tendencias:

- En primer lugar, aquellos que configuran la facultad reseñada como una medida de presión colectiva de igual naturaleza que la huelga. Pero esta línea doctrinal debe ser rechazada en cuanto que ni el procedimiento, ni el objetivo o finalidad, ni los órganos competente se corresponden en las dos instituciones.
- En segundo lugar, están los que la conciben como una respuesta individual o colectiva, a un incumplimiento contractual previo del empresario en materia de seguridad en el trabajo. Igualmente dichas posiciones se deben rechazar al tener una evidente dimensión colectiva la facultad articulada, y al no ser preceptiva la existencia de un incumplimiento en materia de seguridad por parte del empresario para que entre en juego la facultad de paralización, ya que ésta sólo necesita de la existencia objetiva de un riesgo inminente, al margen de la causa que lo haya provocado.
- En tercer lugar, se encuentran aquellos que consideran tal facultad como un derecho excepcional de control de la actividad empresarial, y que nosotros consideramos encajable dentro de los derechos de veto, como expresión más trascendental e importante que puede ejercitarse en aras de controlar las decisiones del empresario. Entendiéndose que el veto va dirigido contra la decisión empresarial de no paralizar la actividad ante la existencia de un riesgo inminente; se veta, en definitiva, la decisión tácita o expresa de continuar la producción.

3º.- La decisión objeto de veto

La aparente claridad del precepto estudiado se desvanece desde el momento en que se intente medir con precisión el significado y contenido de algunas de las expresiones utilizadas en el mismo; así, en primer término, echamos en falta una mayor claridad en el alcance que deba reconocérsele a la expresión "riesgo de accidente inminente", con más contenido técnico que jurídico, y con todas las características de los conceptos jurídicos indeterminados. Asimismo, resulta poco precisa la expresión "podrá ser acordada", pues se puede contraponer su falta de ejecutividad. Sin embargo, no ofrece la menor duda que ante la existencia de un riesgo grave, cuyo desenlace sea próximo, los órganos competentes en materia de seguridad o los representantes de los trabajadores, alternativamente, pueden decretar la paralización de la actividad empresarial, vetando su continuidad.

Asimismo, debe quedar claro que la decisión de paralización debe estar plenamente justificada por el dato objetivo de la existencia de un riesgo grave que se desata con premura, sin que sea significativo el incumplimiento por parte del empresario, de las medidas que legalmente esté obligado a tomar.

4º.- Organos con capacidad de vetar la actividad empresarial

Como órganos con facultad para tomar la decisión de paralizar la actividad empresarial, el precitado art. 19-5 tiene previsto la actuación alternativa de los denominados "órganos competentes de la empresa en materia de seguridad" y de "los representantes de los trabajadores".

De momento, y hasta que no se proceda a la modificación de la legislación de seguridad

e higiene, tales órganos internos de la empresa, no pueden ser otros que los ya caducos "Comités de Seguridad e Higiene" y los "Vigilantes de Seguridad", pese a las críticas que de ellos se pueden formular, por su innecesariedad y su falta de representatividad.

Para que dichos órganos puedan adoptar la importante decisión de veto a la actividad empresarial, sólo necesitan la decisión favorable de la mayoría simple de sus componentes. Sin embargo, teniendo en cuenta la composición de éstos, que en el mejor de los casos, la mitad de sus componente son de designación directa por el empresario, la decisión de los mismos, tienen las garantías de objetividad suficiente para no exigir ningún tipo de mayoría cualificada.

Con igual imprecisión se refiere a "los representantes de los trabajadores" como alternativa de la toma de decisión de paralizar la actividad empresarial. Por lo genérico de la expresión, debemos considerar incluidos como representantes, no sólo a los delegados de personal y comités de empresa, sino también a los delegados y secciones sindicales, siempre que éstos últimos, en su conjunto alcancen las mayorías cualificadas que se exigen con referencia a los órganos unitarios, en idéntica posición que la reclamada en el párrafo segundo del artículo 87-1 del E. T., y que coincide con el espíritu que el legislador quiso dar a éstos términos.

Parece que lo trascendente de la decisión demanda unas mayorías cualificadas que garanticen la objetividad de la determinación a adoptar; así, se exige el setenta y cinco por ciento de representación en las empresas con procesos de producción discontinuos y la totalidad de los representantes en las empresas de procesos continuos, lo que dificulta enormemente que esta facultad pueda ser utilizada como instrumento de presión en la consecución de objetivos distintos al establecido en la norma, que no es otro, que velar por la integridad física de los trabajadores.

Podrán plantearse el problema de posiciones dispares entre el órgano competente en la empresa en materia de seguridad y los representantes de los trabajadores, cuya solución dada la redacción normativa no puede ser otra que el respeto de la iniciativa de paralización aún en contra de la opinión del otro órgano con facultad de decisión, y ello es así, al no establecerse prioridad entre los mismos.

5º.-Intervención de la Autoridad Laboral

Al tratarse de un veto temporal o relativo, se suscita la necesidad de intervención de un organismo externo y neutral que medie y ponga fin al problema planteado. Esta figura de veto, recogida en el art. 19-5, exige que la paralización de la producción sea comunicado de inmediato a la empresa y a la Autoridad Laboral y como señala la sentencia de 23 de Marzo de 1988 de la Magistratura de Trabajo nº 2 de Lugo, en los despidos del Comité de empresa de Alumina- Aluminio, S.A., dicho requisito de comunicación no requiere formalidad alguna, por lo que debe entenderse cumplido en los casos en que la Autoridad Laboral se persone en el centro de trabajo, para reunirse con los afectados y tratar de mediar en el conflicto planteado de paralización de las actividades de producción, y aunque no se especifique con claridad, parece evidente que la obligación de comunicación recae sobre el órgano que haya tomado el acuerdo de paralización.

La actuación de la Autoridad Laboral, que deberá producirse dentro de las veinticuatro horas de planteado el veto, se limitará a constatar la existencia de la situación de riesgo inminente que ha provocado la actuación del órgano competente en seguridad o de los representantes de los trabajadores, y ratificará o anulará el veto interpuesto, de entender que se da o no, el presupuesto primario y fundamental de riesgo de accidente inminente.

No señala la norma estudiada, el supuesto de silencio administrativo, ni determina el sentido que el mismo ha de tener. Sin embargo, debemos entender que el mutismo de la

Autoridad Laboral es consentidor de la situación de paralización creada por el veto, y, por tanto, negativo a modificarla, entendiendo así, implícitamente, la sentencia de T. S. de 30 de Enero de 1989, relativa al recurso de Alumina-Aluminio, S.A., al considerar que la situación de paralización debe decaer desde el momento en que desaparece el riesgo inminente, sin que se observe ilegalidad por la continuidad del veto a la actividad empresarial ante el silencio de la Autoridad Laboral.

En ningún caso, el veto puede llegar a convertirse en permanente, pues el mismo debe cesar tan pronto desaparezca la situación de riesgo grave e inminente que lo motivó, y resulta obvio que es la empresa la obligada a poner los medios necesarios, orientados a eliminar o, al menos, a disminuir la situación de riesgo latente que lo haga compatible con el desarrollo de la actividad productiva.

6º.- Inexistencia de avances en materia de Seguridad e Higiene en los Convenios Colectivos

La regulación que los convenios colectivos realizan de la Seguridad e Higiene en el Trabajo, no constituye avance alguno respecto de lo establecido en la Legislación estatal. Así, son muchos los convenios que se limitan a una remisión en bloque, señalando que "en todo lo relativo a Seguridad e Higiene en el Trabajo... se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente en la materia"⁽³³⁾, o constituyendo "una Comisión de Seguridad e Higiene en el trabajo con la composición y funciones que se determinan en el art. 19 del E.T., en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el trabajo y en el Decreto 432/1971, de 11 de Marzo".⁽³⁴⁾

Otros convenios optan por copiar literalmente el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores⁽³⁵⁾, sin añadir novedad alguna; o bien previenen que "los trabajadores tendrán derecho a no ejecutar su trabajo... cuando hay peligro de enfermedad o accidente inminente y grave", reservándose dicha calificación la Comisión de Seguridad e Higiene y Salud Laboral.⁽³⁶⁾

En esta misma línea está el convenio colectivo de las industrias Químicas⁽³⁷⁾, con la única novedad de instituir un comité Mixto de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Medio Ambiente de composición paritaria; y el Convenio de Marroquinería y Similares⁽³⁸⁾ que atribuye a la representación legal de los trabajadores, las facultades en materia de Seguridad e Higiene que recogen en los arts. 19, 62 y 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Con sentido restrictivo, cabe citar el convenio colectivo de Marina Mercante, en el que se prevé que "si el riesgo de accidente fuere inminente, la paralización de las actividades,

(33) Art. 23 del C.C. Mataderos de Aves y Conejos; Res 11-6-85; B.O.E. 26-7-85.

Art. 18 del C.C. de Granjas Avícolas; Res. 20-7-82; B.O.E. 20-9-82.

Art. 30 del C.C. de Oficinas de Farmacias; Res. 30-7-1986; B.O.E. 27-8-86.

Art. 22 del C.C. de Sastrería; Res. 19-IV-85, B.O.E. 14-5-85.

(34) Art. 51 del C.C. para el personal laboral del Instituto Español de Comercio Exterior (IECX); Res. 28-1-91; B.O.E. 6-2-1991.

(35) Art. 26 del C.C. de la Industria Harinera; Res. 8-6-82; B.O.E. 2-7-82.

Art. 10 del C.C. de Cajas de Ahorros; Res. 16-4-82; B.O.E. 4-5-82.

Art. 20 del C.C. de Tejas y Ladrillos; Res. 25-3-85; B.O.E. 7-5-82.

Art. 16 del C.C. de Piensos Compuestos; Res. 26-4-85; B.O.E. 21-5-82 y Res. 2-10-90; B.O.E. 31-10-90.

Art. 26 del C.C. de Harinas y Sémolas; Res. 16-4-90; B.O.E. 16-8-90.

(36) Art. 54, apt. 9 b) del C.C. para las Industrias del Calzado; Res. 26-4-90, B.O.E. 23-5-90; y Art. 53 del mismo convenio Res. 14-8-86; B.O.E. 10-9-86.

(37) Art. 55 del C.C. de las Industrias Químicas; Res. 21-5-90; B.O.E. 30-5-90.

(38) Art. 43 del C.C. de Marroquinería y Similares; Res. 10-6-85; B.O.E. 19-6-85.

podrá ser acordada por la totalidad de los trabajadores del mar”, lo que constituye un requisito añadido al procedimiento del art. 19 del Estatuto de los Trabajadores.⁽³⁹⁾

V.- EL DERECHO DE VETO EN LA DETERMINACION COLECTIVA DE LA EPOCA DE DISFRUTE DEL PERIODO VACACIONAL:

1º.- Evolución Legislativa

Las vacaciones, entendidas como descanso periódico que permite al trabajador recuperarse de su esfuerzo físico, constituyen una institución cuyo origen de matiz religioso, se pierde en la memoria de los tiempos, y ha estado presente desde los primeros momentos de la aparición del trabajo libre, dependiente y por cuenta ajena, aunque su institucionalización como norma escrita fuera muy posterior.

Fue la Ley de Contrato de Trabajo de 1931 la que, en su artículo 56, por primera vez regula con carácter general, en España el derecho a unas vacaciones retribuidas. La Constitución Republicana de 1931 en su artículo 46 compromete al Estado en la adopción de las medidas necesarias para garantizar una vida digna al trabajador y sienta el principio general de las vacaciones anuales remuneradas.

Durante el período del nacional-sindicalismo merecen ser destacados tres preceptos: en primer lugar, la Declaración II, 5, del Fuero del Trabajo de 1938, que, con pretendido carácter constitucional, establece que “todo trabajador tendrá derecho a unas vacaciones anuales retribuidas para proporcionarle un merecido descanso”; por otro lado, el artículo 35 de la Ley de Contrato de Trabajo de 1944, que desarrolla la declaración anterior, fija que “el trabajador tendrá derecho a un permiso anual retribuido, al menos de siete días laborables ininterrumpidos, o de mayor duración si así lo estableciere su reglamentación de trabajo, disfrutado en la fecha que fije de común acuerdo con su empresario o en la que ordene el Magistrado de Trabajo, en caso de desacuerdo”; por último, casi al final del citado período franquista, el anterior precepto fue ampliado por el artículo 27 de la Ley de Relaciones Laborales de 1976, que en parecidos términos viene a señalar que todo trabajador tiene derecho cada año a un período no sustituible por compensación económica de vacaciones retribuidas de veintidós días naturales como mínimo, y añade en su apartado 2 que “el período y la fecha de su disfrute se fijarán de común acuerdo entre el empresario y el trabajador”, señalando que “si existe desacuerdo en las partes, la Magistratura de Trabajo fijará la fecha que para el disfrute corresponda”.

Como normativa vigente de carácter general en esta materia, debemos citar, las previsiones constitucionales, los tratados y convenios internacionales incorporados a nuestro ordenamiento jurídico y la regulación efectuada por el Estatuto de los Trabajadores.

En términos genéricos y, por ello, necesitados de desarrollo legislativo, el Texto Constitucional de 1978 recoge, en su título I, dedicado a los “derechos y deberes fundamentales”, y entre los principios rectores de la política social y económica, la garantía de un “descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, el establecimiento de las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados”, (art. 40.2, C.E.) evidenciándose la vaguedad de su planteamiento, al no concretar la periodicidad anual del citado descanso.

Entre los tratados y convenios suscritos por España, debe ser destacado, en la materia que nos ocupa, el Convenio núm. 132 de la O.I.T., que realiza una amplia regulación de este derecho, del que se excluye, sin gran justificación, a los trabajadores de la mar. El convenio

(39) Art. 40 del C.C. de Marina Mercante; Res. 24-11-86; B.O.E. 16-12-86.

de referencia, que ha tenido una amplia e ininterrumpida aplicación por nuestros tribunales ha sido superado en muchos aspectos, por la regulación realizada en el art. 38 del E.T., sobre todo en la fijación individual o colectiva de su disfrute, como veremos más adelante.

Merece igualmente cita la Declaración universal de Derechos del Hombre de 1948, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, y la Carta Social Europea, firmada en Turín en 1961, documentos en los que se afirma que todo trabajador tiene derecho a unas vacaciones anuales y retribuidas, en términos muy genéricos y de contenido mínimo.

Por lo que respecta al E.T., la novedad más importante la constituye, además de la modificación introducida por la Ley 4/1983, de 29 de Junio, consistente en elevar su mínimo a treinta días, la dimensión colectiva preferente que se le atribuye a la fijación de las fechas de disfrute del descanso y el sistema participativo que implanta, que supera ampliamente al artículo 1 del Convenio 132 de la O.I.T., ya que éste sienta el principio general conforme al cual "la época en que se tomarán las vacaciones... se determinará por el empleador, previa consulta con la persona empleada o con sus representantes", mientras que el Estatuto exige el mutuo acuerdo tanto para la fijación del disfrute individual como colectivo.

2º.- Alcance de la decisión sometida a negociación

Ha existido un empeño evidente por parte de nuestra legislación en conseguir que los fechas del disfrute vacacional sean establecidas de mutuo acuerdo; exigencia que en el plano de las relaciones individuales encontramos en los antecedentes del E.T., y que sigue confirmada por éste, ampliándola además al marco de las relaciones colectivas.

Establece el apartado 2, del art. 38 del E.T. que "el período de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador", y añade a continuación que deberán respetarse diversos criterios: entre ellos, en la letra b) se recoge que "por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores se podrán fijar los períodos de vacaciones de todo el personal, ya sea en turnos organizados sucesivamente, ya sea con la suspensión total de actividades laborales, sin más excepciones que las tareas de conservación, reparación y similares".

De los anteriores preceptos se deduce que la fijación de la época en la que los trabajadores vayan a disfrutar las vacaciones no entra dentro de las potestades de dirección y organización del empresario que vienen instituidas en el art. 20 del E.T., y deberá necesariamente negociar y llegar a acuerdos con los trabajadores de forma individual para posibilitar la realización de un calendario de vacaciones. De igual modo, cuando la empresa pretenda "la suspensión total de la actividad laboral" o el disfrute de las vacaciones mediante "turnos organizados sucesivamente", tendrá que negociar con los representantes de los trabajadores, de cuya negociación sólo cabe la posibilidad de un acuerdo o de un veto a esta pretensión empresarial.

Sin embargo, la intervención de los representantes de los trabajadores con carácter de negociación, sólo es posible en los supuestos antes citados, ya que si se pretende excluir algún tiempo como apto para las vacaciones, a tenor del apartado a) del art. 38.2 del E.T., su competencia queda reducida a la simple consulta. Sin que pueda la empresa ampliar de tal forma el período excluido que haga imposible una negociación posterior de fechas de disfrute por turnos o con suspensión de la actividad laboral, pues, como señala la sentencia de T.C.T. de 21 de Mayo de 1985, "no puede entenderse que el apartado 2-a del art. 38 de E.T. autorice a excluir ocho de los nueve meses de la temporada como de máxima actividad productiva ya que eso equivaldría a dejar en el empresario la facultad de fijar a su arbitrio las vacaciones".

Por otro lado, constituye una extralimitación la exigencia de acuerdo para fijar normas y criterios generales en la elaboración de turnos y aplicación del calendario vacacional. Así, la sentencia de T.C.T. de 7 de Diciembre de 1984 nos dice que "condenar a la empresa a fijar de común acuerdo con los representantes de los trabajadores los criterios o normas de elaboración y aplicación del calendario y turnos de vacaciones de toda la plantilla, es pronunciamiento que puede responder a un deseo, siempre loable de armonía laboral y de coparticipación en los asuntos que son contenido de la relación individual de trabajo, pero que no aparece en las prevenciones literales del art. 38, ni en las genéricas del art. 64 de Estatuto, por lo que carece de base legal".

Por último, esos pactos o acuerdos colectivos deberán, en todo momento, respetar las directrices y criterios generales que se contienen en los distintos apartados del art. 38 del E.T. y los que puedan existir en el convenio colectivo que sea aplicable a cada empresa en concreto.

3º.- Órgano con capacidad de vetar

Siguiendo el mismo criterio que hemos aplicado al resto de las figuras estudiadas entendemos que, tanto los órganos de representación unitaria, como las instancias sindicales, son idóneas para intervenir en la configuración de este derecho, que tiene sus límites en la fijación "de los periodos de vacaciones para todo el personal", bien por suspensión total de la actividad empresarial, bien por turnos organizados sucesivamente.

4º.- Período de negociación: eficacia

El T.C.T. en reiteradas sentencias ha sentado el criterio jurisprudencial de que en el supuesto de discrepancias, en modo alguno se admite que el empresario pueda por sí sólo fijar las fechas del disfrute de vacaciones del personal a su servicio mediante actos unilaterales de dirección u organización, ya que es claro que el art. 20 del Estatuto tiene un carácter genérico, a diferencia de la regulación específica que en la materia discutida señala el art. 38 de la misma Ley, (Sentencia de 17 de Junio de 1983). En el mismo sentido, establece el citado Tribunal que la fijación del disfrute de las vacaciones regulada en el art. 38 de E.T. exige para el disfrute colectivo de las mismas, acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores, (sentencia T.C.T.5 de Noviembre de 1985) y añade en la sentencia de 30 de Junio de 1983, que, si bien, el art. 38.2.a) del E.T. autoriza al empresario a excluir el periodo de mayor actividad productiva, la fijación de una época de disfrute para todo el personal ha de hacerse previo acuerdo con los trabajadores.

Con mayor claridad se expresa este Tribunal en su sentencia de 20 de Junio de 1983, que especifica que no cabe entender atribuidas al empresario las decisiones sobre fijación de periodos de disfrute, sino que el art. 38 de E.T. se remite al acuerdo entre las partes para "fijar calendarios para el conjunto de trabajadores de la empresa, ya que la única facultad de decisión unilateral que se le confiere al empresario es la de excluir como periodo vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional, debiendo estar en lo demás al acuerdo con los trabajadores y, en caso de no conseguirlo, se resolverá judicialmente la cuestión".

Por el contrario, una vez que de haya logrado el acuerdo o pacto sobre disfrute colectivo de las vacaciones, éste no puede ser alterado unilateralmente ni por la empresa ni por los trabajadores afectados, a los que no les es permitido disponer de su turno, porque ello puede representar perjuicio a terceros, (sentencia T.C.T., 12 de Mayo de 1982).

Con igual criterio se pronuncia en reiteradas sentencias este Alto Tribunal sobre las situaciones de incapacidad laboral transitoria que puedan sobrevenir a trabajadores concretos, una vez que se hayan fijado los periodo de disfrute por acuerdo entre el

empresario y representantes de los trabajadores, y que coincida parcial o totalmente con el período de vacaciones asignado, excluyendo cualquier nuevo señalamiento de carácter individual. Así por ejemplo, una aplicación de este criterio se encuentra en las Sentencias de 16 de Junio y 22 de Noviembre de 1984 que declararon que “los trabajadores tiene derecho al descanso necesario, según se expresa en el art.40.2 de la Constitución Española, que los poderes públicos garantizarán y que encuentra su versión concreta en el art. 38 del E. T., cuyo apartado 2 b) establece que, por acuerdo entre los empresarios y los representantes legales de los trabajadores, se podrán fijar los periodos de vacaciones de todo el personal, ya sea en turnos organizados sucesivamente, ya con la suspensión total de actividades laborales, sin más excepción que los tareas de mantenimiento, sin que exista incompatibilidad entre el derecho al descanso necesario reconocido por la Constitución y la circunstancia de que este derecho se regule colectivamente por medio de pacto o acuerdo entre las partes afectadas, debiendo entonces tener primacia el interés colectivo sobre el individual, por lo que, fijado el período vacacional en la forma dicha, todos los trabajadores pueden disfrutar del período completo asignado, aunque en los meses anteriores se hubiere padecido la situación del I.L. T. cumpliéndose con ello lo dispuesto en el art. 6.2. del Convenio nº 132 de la O.I.T., si bien, por el contrario, la superposición de aquella situación con la época fijada colectivamente para las vacaciones, no autoriza a un nuevo señalamiento de carácter individual que iría en contra del pacto general establecido y que, por mandato legal, no admite más excepciones que las del personal de mantenimiento y sin que lo expuesto implique desconocer que el mejor disfrute de las vacaciones debería coincidir con su mejor aprovechamiento, pero como este segundo término excede del de descanso garantizado, por influir en él factores aleatorios y personales, como los de lugar, clima, estado de ánimo, etc., que son esenciales para valorar subjetivamente el tiempo de descanso, no pueden servir para medir el cumplimiento de la norma legal sobre vacaciones.”

En parecido sentido se ha pronunciado la sentencia de 8 de Junio de 1985 al expresar que “este T.C.T. en diversa sentencia ha declarado que si bien los trabajadores tienen derecho al descanso necesario, según se expresa en el artículo 40-2 de la Constitución Española (R. 1978. 2836), también se determina en el artículo 38-2b del Estatuto de los Trabajadores publicado en cumplimiento del mandato contenido en el art. 35-2 de la propia Constitución, de la posibilidad de fijar colectiva y obligatoriamente, el período anual de disfrute por acuerdo entre empresa y trabajadores, como ocurre en el presente caso, con las consecuencias obligacionales a que se refiere el art. 1091 del Código Civil, lo que implica que, fijados previamente los períodos de disfrute, no es legítimo un nuevo señalamiento individual para personas determinadas, que por causa de enfermedad, accidente o maternidad sobrevenida no puedan disfrutar en general, ya que dichas circunstancias no son más que manifestaciones del caso fortuito que se regula en el artículo 1105 del Código Civil, del que se deduce que todo el que sufre perjuicio por tal causa, normalmente habrá de soportar él solo las consecuencias dañosas que este evento haya producido, sin poder pretenderse que recaigan sobre el empresario los efectos negativos de la imposibilidad de disfrute determinado, sino también a garantizarlo con buena salud, cuestión que rebasa el ámbito y alcance propios de las obligaciones empresariales.

Distinto tratamiento le da el T.C.T. a las situaciones que se producen como consecuencia de despidos improcedentes y nulos cuando su tramitación coincide con “la fecha predeterminada de común acuerdo para el disfrute de las vacaciones para todo el personal de la empresa, excepto el de mantenimiento, en su caso, como previene el art. 38.2 b) del Estatuto de los Trabajadores”. Este refrendo legal del referido pacto colectivo, en relación con la naturaleza del caso fortuito que tienen dichas situaciones de incapacidad laboral

transitoria y similares, en cuando independientes de la voluntad de las partes, con arreglo al artículo 1105 del Código Civil, ha dado lugar a que las sentencias de este Tribunal de 16 de Julio y 22 de Noviembre de 1984 y de 7 de Mayo y 8 de Junio de 1985 entre otras, configuren la doctrina, ya sentada anteriormente, de que no sea procedente el señalamiento individual de un nuevo período vacacional si el fijado con carácter común coincidió con esos eventos fortuitos, cuya responsabilidad no puede legalmente imponerse a cargo de persona distinta de quien los sufre, que es lo que acontecería si el empresario viniese obligado a garantizar al trabajador no sólo el tiempo de vacación prefijado, sino también su disfrute en condiciones personales de salud u otras. Pero debe entenderse que el despido no participa en esa misma naturaleza de caso fortuito, ya que tiene su origen en actos de los propios interesados y cuyas íntegras consecuencias se imponen a cargo del empresario cuando es declarada la nulidad o la improcedencia de aquél:

5º.- Intervención de la Jurisdicción Laboral

Es, quizás, en este aspecto donde mayores novedades presente esta institución, respecto de las restantes manifestaciones de derecho de veto. Hemos visto hasta aquí que en los supuestos de desacuerdo y, por tanto, de veto de la decisión empresarial, siempre era la Autoridad Laboral la que actuando con carácter arbitral resolvía la contienda planteada. Sin embargo, en este caso concreto, los encargados de poner fin al conflicto entablado, son los órganos jurisdiccionales, que deberán actuar con una gran carga de discrecionalidad, empujados por la propia índole de la materia litigiosa.

En este sentido se manifiesta la sentencia del T.C.T. de 25 de Septiembre de 1985 al especificar que "es cuestión distinta el que el empresario, omitiendo cualquier proceso negociador con el Comité señale la época de disfrute..., pues ni el Estatuto ni el Convenio Colectivo le confieren esta facultad, sino que por el contrario este poder de decidir la fecha de las vacaciones le está expresamente negado, al requerir en todo caso el acuerdo con el personal y, de haber desacuerdo entre las partes, la ley remite la decisión a la Jurisdicción laboral, que habrá de resolver sobre la fecha de disfrute de las vacaciones (38-2-d), por lo que se entiende que es nulo el señalamiento unilateral de las vacaciones por suponer una extralimitación del empresario respecto de las facultades que la ley le confiere en esta materia (sólo excluir el período de mayor actividad productiva), declarando que ha de negociarse entre las partes la fecha de disfrute de vacaciones y en caso de desacuerdo, tendrán las partes que acudir a la Jurisdicción Laboral para que resuelva la cuestión.

La intervención de la Jurisdicción laboral en la solución de estos conflictos presenta una serie de importantes problemas:

a) ¿QUÉ PROCEDIMIENTO ES EL ADECUADO PARA RESOLVER EL LITIGIO?

Si el desacuerdo en la fijación de las fechas de disfrute es un problema individual o plural no cabe la menor duda que ha de acudirse al procedimiento sumario y urgente regulado en el art. 125 de la Ley de Procedimiento laboral, Texto Articulado, de 27 de Abril de 1990, que en su párrafo primero establece que "el procedimiento para fijación individual y plural de la fecha de disfrute de las vacaciones se regirá por las reglas siguientes ..." Sin embargo, cuando el desacuerdo se produzca en la dimensión colectiva recogida en el apartado 2-b) del art 38 del E.T., o sea, cuando se fijan períodos de vacaciones para todo el personal, bien por turnos organizados sucesivamente, o bien por suspensión total de la actividad laboral, no aparece con tanta claridad el procedimiento que se ha de incoar.

Entendemos que tratándose de una discrepancia que se da a nivel de representantes colectivos, el procedimiento adecuado es el conflicto colectivo regulado en el art. 150 de la nueva Ley de Procedimiento Laboral, pues este tipo de

desacuerdos "afecta a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores", y como señala la sentencia de 20 de Junio de 1983 del T.C.T., "el art. 38 del E.T., autoriza a tomar acuerdos entre empresario y trabajadores y, en caso de que, a la hora de planificar el modo de disfrute para todo el personal, no se produzca acuerdo se entiende que existe acción para impugnar la decisión empresarial que pretende imponer un criterio no aceptado y, que el cauce adecuado es el proceso de conflicto colectivo de acuerdo con el art. 17 de R.D. Ley de 4 de Marzo de 1977, pues la cuestión que se debate afecta a los intereses generales de los trabajadores, sin que la referencia que el art. 38-2-d) del Estatuto hace al procedimiento especial sumario desarrollado por el art. 116 de la Ley de Procedimiento Laboral pueda hacer entender que es el único cauce para debatir todo lo relativo a vacaciones" A mayor abundamiento la sentencia de 2 de Julio de 1982 del mismo Tribunal que reconoce la relación alternativa de ambos procedimientos y la posibilidad de promover conflicto colectivo si la discrepancia en torno a vacaciones reviste carácter supraindividual.

b) **¿QUIÉN HA DE ACUDIR A LOS TRIBUNALES EN POSICIÓN DE DEMANDANTE?**

El procedimiento de conflicto colectivo puede ser iniciado tanto por los trabajadores como por el empresario, de conformidad con el art. 18 del Real Decreto Ley 17/1977 de 4 de Marzo, sobre Relaciones de trabajo, y que viene a ser confirmado por el art. 151 de la Ley de Procedimiento Laboral reciente. Por ello, los representantes de los trabajadores no se han de identificar necesariamente con la posición de demandantes, puesto que el empresario es el realmente interesado en solucionar el problema planteado con el desacuerdo que ha supuesto el rechazo o veto de su propuesta vacacional articulada por medio de turnos o por suspensión total de la actividad laboral.

Sin embargo, el tratarse de un derecho muy importante para los trabajadores, son los representantes de éstos los que se ven obligados a acudir a los Tribunales para que resuelva el conflicto, pues la inactividad de la empresa, en este supuesto de veto, juega en contra de los trabajadores, que son los más interesados en salir de la incertidumbre que constituye el desconocimiento de las fechas en las que han de disfrutar sus vacaciones.

c) **¿ES RECURRIBLE LA SENTENCIA DEL CONFLICTO COLECTIVO QUE PONE FIN AL LITIGIO SOBRE FIJACIÓN DE FECHAS DE DISFRUTE VACACIONAL?**

El apartado 2-b) del art. 38 del E.T. previene que "si existiese desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible", sin que establezca diferencia alguna sobre la fijación individual o colectiva; por otro lado, el art. 188, de la Ley de Procedimiento Laboral de 1990, excluye del recurso de Suplicación a las sentencias "que recaigan en los procesos relativos a la fecha de disfrute de vacaciones", sin que haga alusión alguna, al procedimiento instituido en el art. 125 de la misma Ley, por lo que debemos entender que por cualquier procedimiento que se logre determinar la época de disfrute vacacional, su sentencia será irrecurrible, pronunciándose en este sentido la sentencia de T.C.T. de fecha 4 de Febrero de 1981, que declaró no haber lugar al Recurso Especial de Suplicación en Conflicto Colectivo sobre la fijación de fechas de disfrute, al señalar que "cuando la cuestión controvertida se centra en determinar la fecha o época de su disfrute, como ahora ocurre, contra lo resuelto por el Magistrado, en consonancia con lo dispuesto en los preceptos mencionados, no cabrá recurso alguno, lo que incluye al presente; y ello, impone declarar la improcedencia de este recurso especial de suplicación, y, en consecuencia, la firmeza de la sentencia de instancia". Este planteamiento se correcto siempre que

la sentencia resuelva sobre fijación o determinación de fechas o época de disfrute vacacional, sin que nada impida la posibilidad de un conflicto colectivo relativo a otros aspectos del derecho a las vacaciones, que tendrá el correspondiente recurso de suplicación.

d) **¿QUÉ ÁMBITO DECISIONAL PUEDE ABARCAR LA INTERVENCIÓN JUDICIAL?**

Aunque el artículo 38-2-b) está redactado en términos muy genéricos, la intervención del Juez laboral en estos supuestos no puede consistir en realizar una composición de intereses, lo cual le está vedado por no entrar dentro del ámbito de sus competencias, debiendo limitarse a aplicar el Derecho al caso concreto, sin que, por ello, sea necesariamente misión del órgano jurisdiccional la asignación de los periodos del disfrute vacacional, sino la de dirimir el desacuerdo producido entre la propuesta de la empresa y la contraoferta realizada por la representación legal de los trabajadores.

6º.- Elementos definitorios

Nos encontramos en presencia de una previsión legal que posibilita a la empresa realizar una propuesta de fijación de periodos de vacaciones de todo su personal, con la doble alternativa de cierre total de la actividad productiva, u organizar turnos sucesivos de disfrute.

Esta iniciativa, que ha de partir del empresario, en base a sus facultades de dirección y organización, necesariamente se ha de negociar con los representantes legales de los trabajadores; cuya negociación se puede concluir con un acuerdo global sobre el calendario de vacaciones, o simplemente con un desacuerdo, que significa un veto a la propuesta vacacional de la empresa.

Y estando prevista la intervención de la jurisdicción laboral, que como órgano neutral viene a resolver el conflicto planteado, se nos muestran todos los elementos para afirmar que esta concreta institución puede y debe ser calificada como un manifestación de los derechos de control, y dentro de éstos, como un derecho de veto a una iniciativa o decisión empresarial.

7º.- La fecha de disfrute de las vacaciones en los Convenios Colectivos

Dejando al margen aquellos convenios colectivos que se limitan, en esta exclusiva materia, a realizar una remisión en bloque al art. 38 del Estatuto de los Trabajadores⁽⁴⁰⁾, o copian literalmente este texto normativo⁽⁴¹⁾ y otros similares, que sólo añaden una referencia de negociación posterior⁽⁴²⁾, como regla general, podemos advertir que el derecho de veto en la fijación colectiva del disfrute vacacional, sufre una ampliación al ser articulado en los convenios colectivos, ya que su contenido es extendido más allá de las dos estrictas circunstancias, de turnos organizados sucesivamente o suspensión total de la actividad laboral.

La generalidad de los convenios colectivos establecen que el calendario o cuadro de vacaciones ha de ser elaborado por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, así, el convenio colectivo de las Empresas organizadoras del Juego del Bingo señala que "la empresa y los representantes legales de los trabajadores, elaborarán durante el mes de Diciembre de cada año, el cuadro de vacaciones del año siguiente que

(40) Art. 20 del C.C. de Contratas Ferroviarias; Res. 14-6-90; B.O.E. 28-7-90.

(41) Art. 17 del C.C. de Mataderos de Aves y Conejos; Res. 11-6-85; B.O.E. 25-6-85.

Art. 19 del C.C. para las Industrias de Turrónes y Mazapanes; Res. 24-9-90; B.O.E. 9-10-90.

(42) Art. 28 del C.C. para las Industrias del Calzado, Res. 26-4-90, B.O.E. 23-5-90.

deberá exponerse en el tablón de anuncios⁽⁴³⁾, y el convenio de Fabricación de Helados previene que el calendario de vacaciones se confeccionará por el Comité de empresa o Delegados de personal y la Dirección dentro del primer semestre del año, siendo expuesto a continuación de los tabloneros de anuncios⁽⁴⁴⁾.

En este mismo sentido, el convenio de la O.N.C.E. establece que "anualmente, y por acuerdo entre la Dirección del Centro y los representantes legales de los trabajadores, se fijará en cada Centro de trabajo un calendario de vacaciones de todo el personal en el que se compaginarán las preferencias de los trabajadores con las necesidades del servicio"⁽⁴⁵⁾; el convenio de Tejas y Ladrillos, instituye que "todas las empresas elaborarán en Diciembre de cada año, en concierto con los representantes de los trabajadores, un calendario de vacaciones en el que se fijaran las fechas en que cada trabajador disfrutará su período de vacaciones durante el año siguiente que será hecho público a través del tablón de anuncios"⁽⁴⁶⁾ y el convenio de Industrias Lácteas, entre otros muchos⁽⁴⁷⁾, preceptúa que "para que los trabajadores puedan programar las mismas, se confeccionarán dentro de los dos primeros meses del año los oportunos calendarios, de acuerdo con el Comité de empresa o Delegados de personal"⁽⁴⁸⁾.

Junto a esta línea ampliadora de su contenido, existe otra que crea confusión al atribuir la capacidad de pacto directamente a los trabajadores. Cabe señalar en esta vía el convenio de Metalgráfrica de Cataluña cuando indica que "la fijación y distribución de las vacaciones se efectuará de común acuerdo entre las empresas y su personal"⁽⁴⁹⁾, o el convenio de Estaciones y Servicio al establecer que "la empresa determinará el calendario de vacaciones en los dos primeros meses del año o bien en los dos últimos meses del año anterior, de común acuerdo con los trabajadores"⁽⁵⁰⁾.

Sin embargo resulta significativa la existencia de convenios que viene a restringir el contenido del art 38 de E.T. en esta materia, al atribuirse a las empresas la facultad de determinación de las fechas del disfrute. Con toda claridad se pronuncia el convenio Básico de Industrias Cárnicas al señalar que "la dirección de la Empresa determinará la época del año para el disfrute de las vacaciones, previa consulta a los representantes de los trabajadores"⁽⁵¹⁾, o el convenio de la Industria Textil y de la Confección al establecer que "el período anual de vacaciones será de treinta días naturales, de los cuales veintiún días se disfrutarán ininterrumpidamente en las fechas que señale la Empresa en los tres primeros meses del año"⁽⁵²⁾.

Por su singularidad merece ser citado el Convenio para las Empresas de Publicidad que atribuye la decisión al trabajador en el supuesto de incumplimiento de la Empresa, al estipularse que "la empresa expondrá el cuadro de vacaciones el 1 de Mayo de cada año, de acuerdo con los trabajadores. De no cumplirse este requisito por parte de la empresa, las mismas comenzarán a disfrutarse a partir de la fecha solicitada por el trabajador"⁽⁵³⁾.

-
- (43) Art. 26 del C.C. de las Empresas Organizadoras del Juego del Bingo; Res. 24-5-85; B.O.E. 18-6-85; y art. 26 del Bingo de Cataluña; Res. 18-6-85; D.O. Generalidad, 6-11-85.
- (44) Art. 25 del C.C. de Fabricación de Helados; Res. 15-2-82; B.O.E. 5-5-82.
- (45) Art. 21 del C.C. de la O.N.C.E.; Res. 23-6-89; B.O.E. 26-7-89.
- (46) Art. 28 del C.C. de Tejas y Ladrillos; Res. 25-3-85; B.O.E. 7-5-85.
- (47) Art. 36 del C.C. de Conservas Vegetales; Res. 30-4-85, B.O.E. 19-4-86.
Art. 46 del C.C. de las Empresas de Seguridad; 5-3-86 B.O.E. 19-4-86.
- (48) Art. 20 del C.C. de Industrias Lácteas, Res. 21-7-86; B.O.E. 20-8-86
- (49) Art. 12 del C.C. de Metalgráfrica de Cataluña, Res. 18-4-84, D.O. Generalidad 25-5-84.
- (50) Art. 22 del C.C. de Estaciones de Servicio; Res. 27-6-84; B.O.E. 2-7-84.
- (51) Art. 50 del C.C. de las Industrias Cárnicas; Res. 2-4-82; B.O.E. 8-6-82 y el art. 36 del C.C. para las Industrias de Conservas Vegetales; Res. 3-8-90; B.O.E. 28-8-90.
- (52) Art. 17 del C.C. de la Industria Textil y de la Confección; Res. 6-5-82; B.O.E. 23-6-82.
- (53) Art. 16-3 del C.C. para las Empresas de Publicidad; Res. 24-7-89; B.O.E. 11-8-89.

VI.- EL DERECHO DE VETO EN LA FIJACION DE LOS SERVICIOS DE MANTENIMIENTO Y SEGURIDAD EN LA EMPRESA EN CASO DE HUELGA:

1º.- Antecedentes y origen de la institución

Haciendo un breve recorrido por los tratados Internacionales ratificados por España, nos encontramos, en primer lugar, con la Carta Social Europea de 1961, cuya ratificación tuvo lugar el 29 de Abril de 1980 (B.O.E. de 26-6-80), que en su artículo 6 se reconoce el derecho de los trabajadores, en caso de conflicto de intereses, a emprender acciones colectivas, incluido el derecho de huelga, sin perjuicio de las obligaciones que puedan dimanar de los Convenios Colectivos; y asimismo, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado por la Asamblea General de la O.N.U. de 16 de Diciembre de 1966, y ratificado por España el 13 de Abril de 1977 (B.O.E. de 30-4-77), por el que los Estados se comprometen a garantizar el derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.

El Comité de Libertad Sindical, órgano dependiente del Consejo de Administración de la O.I.T., que tiene por misión examinar la quejas relativas a violaciones de los derechos sindicales, ha tenido ocasión de pronunciarse en el espinoso tema de las limitaciones del derecho de huelga. Así, en el 12º informe, caso número 60, ha señalado que las restricciones impuestas a las huelgas en ciertos sectores con el fin de hacer respetar los reglamentos de seguridad, constituyen restricciones normales, y en el informe 69, caso núm.307 aceptó también como restricciones normales al derecho de huelga en las minas de carbón, aquellas limitaciones que, sin impedir el derecho a cesar la producción, negaban el derecho de huelga a las personas necesarias para proteger las instalaciones y cumplir las medidas reglamentarias de seguridad; en ese mismo informe hizo notar que en el sector público podrían preverse algunas limitaciones al derecho de huelga, en el caso del personal de supervisión y del personal encargado de las medidas de seguridad.

Ya en el derecho interno, el Decreto-Ley 5/1975 de 22 de Mayo, que reguló los conflictos colectivos de trabajo en el final de la etapa franquista, con todas las limitaciones que la legislación laboral de esta época contenía, instituyó tímidamente la huelga laboral, y en el artículo 20 exigía "la prestación de los servicios necesarios para la seguridad y mantenimiento de los locales, maquinarias y materias primas para la ulterior reanudación de las tareas, declarando la huelga improcedente para el personal responsable de las citadas operaciones o servicios.

Por su parte, el vigente Real Decreto-Ley de Relaciones de Trabajo, de 4 de Marzo de 1977, (R.D.L.R.T.) utilizando una terminología similar al Decreto-Ley anterior en su artículo 6-7 vino a establecer, en los albores del nuevo régimen democrático, que "el comité de huelga habrá de garantizar durante la misma la prestación de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y de las cosas, mantenimiento de los locales, maquinaria, instalaciones, materias primas y cualquier otra atención que fuese precisa para la ulterior reanudación de las tareas de la empresa", y continúa añadiendo en el último inciso que "corresponde al empresario la designación de los trabajadores que deban efectuar dichos servicios.

Sin embargo, la sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de Abril de 1981 que resuelve el recurso de inconstitucionalidad promovido por los diputados socialistas Nicolás Redondo y 51 más, representados por el comisionado profesor José Vida Soria, contra diversos preceptos del Real Decreto-Ley 17/1977, en su fundamento jurídico núm. 20, considera inconstitucional la designación exclusiva por el empresario de los servicios de mantenimiento y seguridad, y exige la participación del comité de huelga en la adopción de estas medidas, en cuanto que está obligado a garantizarlas, pues resulta contradictorio

que en la misma norma se exija al Comité de huelga la garantía de los citados servicios y se faculte al empresario para que unilateralmente realice la designación de los trabajadores que deban prestarlos.

A partir de esta sentencia en la que se prevé una intervención de los representantes de los trabajadores afectados por la huelga, en la designación de los servicios mínimos de mantenimiento y seguridad en la empresa, sin que se matice el carácter y la amplitud con la que han de participar, se ha ido configurando una jurisprudencia, una doctrina y una práctica de los interlocutores sociales, que han estructurado esta institución como un verdadero derecho de veto, al intervenir ambas partes en un plano de igualdad, al exigirse el mutuo acuerdo en la determinación de los servicios necesarios y al ser el órgano jurisdiccional el competente en el conflicto que se derive de un supuesto desacuerdo.

2º.- Alcance de la decisión sobre los servicios de mantenimiento y seguridad

Indica el Tribunal Constitucional en la sentencia citada que la huelga es un derecho de hacer presión sobre el empresario, pero no debe ser en modo alguno una vía para producir daños o deterioros en los bienes de capital, siendo comúnmente aceptado que tales previsibles perjuicios deben evitarse mediante la prestación de unos servicios de mantenimiento y seguridad; sin embargo, surgen numerosos problemas en torno a la configuración y alcance que dichos servicios hayan de tener.

Parece evidente que debe ser la empresa, por el mayor conocimiento que posee de toda la infraestructura productora, la que tome la iniciativa en proponer los servicios de mantenimiento y seguridad que en la misma han de establecerse en caso de huelga, y en este sentido se pronuncia el T. C. en la sentencia de referencia, cuando en el F. J. núm. 20 señala que "las medidas de seguridad corresponden a la potestad del empresario, no tanto en atención a su propia condición de propietario de bienes, cuanto en atención a su propia condición de empresario, y, en virtud de ello, como consecuencia de las facultades de policía de que en el seno de la empresa está investido.

No obstante, la propuesta empresarial ha de venir delimitada por el propio concepto de servicios de mantenimiento y seguridad, que deben, en primer término, ser diferenciados de los servicios esenciales de la comunidad, igualmente amparados en el R.D.L.R.T., si bien, en el párrafo segundo de su artículo 10. Aunque ambas instituciones implican una limitación a determinados trabajadores de ejercicio de su derecho de huelga, al tener que desarrollar en la empresa unas funciones concretas, las finalidades que se persiguen con los mismos son totalmente distintas, ya que, los servicios de mantenimiento centran su interés en proteger las personas y las cosas relacionadas con la empresa, sin ejecutar ninguna actividad productiva; mientras que los servicios esenciales de la comunidad tienen por objeto defender el interés general de la colectividad, desarrollando, aun reducidamente, actividad productiva de prestación de servicio. Ojeda Avilés indica que los servicios de mantenimiento se distinguen fácilmente de los servicios mínimos de la comunidad desde un enfoque abstracto, pues éstos se dirigen "ad intra" de la empresa, para proteger la integridad de las personas y los bienes al objeto de reanudar posteriormente la actividad, y se exigen por el art. 6.7 D.L.R.T. en toda huelga: vigilancia, engrase de maquinaria, etc. Los mínimos se dirigen en cambio "ad extra", hacia los usuarios y consumidores, e implican una producción o prestación⁽⁵⁴⁾. En la misma línea se pronuncia el T.C.T. que en la sentencia de 9 de Julio de 1985 establece que "el primero viene referido a la paralización de la actividad productiva que toda huelga implica, ya que una de las

finalidades de las medidas que se adoptan es el posibilitar la reanudación de la actividad, aparte de mantener la seguridad de las personas y las cosas, mientras que el asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad, sólo puede producirse en huelgas que afecten a empresas encargadas de servicios públicos y, en este caso, se parte del mantenimiento de la actividad productiva aunque sea en parte, lo cual supone ciertamente un menoscabo del derecho de huelga que se justifica por la atención que merece el interés de los usuarios de servicios públicos como titulares de derechos cívicos constitucionalmente protegidos”.

Continuando con la delimitación de la propuesta sobre los servicios de mantenimiento y seguridad en la empresa, es unánimemente aceptado por la doctrina que la iniciativa negociadora debe abarcar tanto la determinación de los servicios que se deben prestar, como la designación de los trabajadores concretos que deban desarrollarlos. En cuanto a los servicios que deban prestarse vienen delimitados por el contenido del propio art. 6-7 que pueden ser agrupado en tres bloques:

- Los servicios de seguridad a las personas y a las cosas que habitualmente se hayan venido prestando, sin que deban ser aumentados como consecuencia de la huelga.
- Los servicios de mantenimiento relativos a los locales, maquinarias, instalaciones y materias primas.
- Cualquier otra atención de mantenimiento que sea necesaria para la ulterior reanudación de la tareas de la empresa, una vez que haya concluido la actividad huelguista.

Siguiendo a González Biedma resta aclarar que “de la propia naturaleza de estos servicios se deriva esta conclusión: el mantenimiento y la seguridad han de tener como frontera lógica lo que pueda calificarse como actividad productiva, pues es precisamente la negación de ésta el objetivo inmediato de la huelga. La obligación de prestar aquellos servicios se entiende como una limitación interna del propio ejercicio de la huelga, y como tal, ha de ser contemplada restrictivamente”. Se trata, portanto, de servicios marginales que han de reducirse al mínimo posible.⁽⁵⁵⁾

En lo relativo a los trabajadores que deban desempeñar las tareas que constituyen los citados servicios, sólo cabe deducir del R.D.L.R.T. que han de ser trabajadores de la empresa, pues con gran énfasis el art. 6-5 prohíbe al empresario la contratación de trabajadores para sustituir a los huelguistas, y sólo en caso de incumplimiento de las obligaciones concernientes a estos servicios, le posibilita la contratación de trabajadores ajenos a la empresa, para la realización exclusiva de estas tareas.

3º.- Órgano legitimado para ejercer el veto

El Real Decreto-Ley 17/1977, que en el apartado 2 de su artículo 3º, faculta a los representantes y a los propios trabajadores directamente para acordar la declaración de huelga, (facultad que fue ampliada por la sentencia de 8 de Abril de 1981 a las organizaciones sindicales con implantación en el ámbito al que la huelga se extiende) en el último párrafo del apartado 3 del mismo artículo exige que la comunicación de la huelga exprese la composición del comité de huelga, órgano que, regulado en el artículo 5º, tiene como misión la organización y el control de la misma.

El comité de huelga se convierte de esta forma en el órgano representativo de los trabajadores afectados por la situación conflictiva, y legitimado, portanto, para “participar en cuantas actuaciones sindicales, administrativas y judiciales se realicen para la solución

(55) Eduardo González Biedma, “Los servicios de seguridad y mantenimiento en la empresa durante la huelga”, Relaciones Laborales, nº 9, Mayo 1990, pág. 34 Madrid.

del conflicto", según previene el párrafo tercero de artículo 5º del Real Decreto-Ley citado. De ello se deduce que el comité de huelga es el órgano facultativo para negociar y concluir acuerdos con la empresa en materia de servicios de mantenimiento y seguridad en situaciones conflictivas, siendo el único órgano con posibilidades de vetar la propuesta que referente a estos servicios se formule por la misma, siempre, claro está, que no se logre un acuerdo en este sentido.

En cuanto a su composición, éste no puede sobrepasar de doce personas, que deberán ser trabajadores del propio centro de trabajo afectado por el conflicto, cuando las huelgas no exceden de ese ámbito, pero considerándose inconstitucional tal exigencia cuando las huelgas comprendan varios centros de trabajo, (s. T.C. de 8-4-81-).

Por su parte, el T.C.T. ha delimitado con precisión la capacidad, las características de su composición y las funciones que tiene encomendado el comité de huelga, en la sentencia de 27 de Octubre de 1986, en la que expresa que:

- a) "El repetido Comité de Huelga, se articula en nuestra normativa como un órgano de representatividad excepcional u ocasional, esto es, a resultas del evento conflictivo de la huelga y con una temporalidad en su trato derivada de la misma duración de aquélla -art. 5 "in fine" y 6-7 del Real Decreto-Ley 17/1977 de 4 de Marzo-, como una especie de "órgano interno de la empresa en materia de seguridad" según lo alude el art. 10-3 de la Ley de Libertad Sindical de 2 de Agosto de 1985, y que como tal, responde a un completo haz de prescripciones en cuanto a su constitución, funcionamiento y cometido específico, que no es posible trasvasar del exacto perfil con que se delimita "ope legis".
- b) De consiguiente, si en referencia con el texto legal del reiterado Real Decreto-Ley 17/1977, que, básicamente absorbe su ordenación, dicho Comité, en cuanto a su composición, habrá de mencionarse en los varios extremos de la llamada "comunicación de huelga" de su art. 3-3-2 y por su índole electiva sigue los dictados del transcrito art. 5-1, sin que pueda exceder de 12 personas -que sean trabajadores y sin que tengan necesariamente, que pertenecer al Comité de Empresa-, siendo su cometido nuclear el de "participar en cuantas actuaciones sindicales, administrativas o judiciales se realicen para la solución del conflicto" -citado art. 5 "in fine"-; si además según el 6-7, sus funciones específicas son "El comité de huelga habrá de garantizar durante la misma la prestación de los servicios necesarios para la seguridad de las instalaciones, materias primas y cualquier otra atención que fuese precisa para la ulterior reanudación de las tareas de la empresa". y no existe ninguna otra norma de específica aplicación, habrá por la misma onda ordenadora en cuanto al conflicto que la del resto de los trabajadores, y entre ellas, la principal, es la de la eficacia suspensiva del contrato de sus componentes a tenor del art. 6-2".

Como establece la referida sentencia además de su actuación general, encaminada a la solución satisfactoria del conflicto, que se concreta, como ya se ha señalado, en su participación en el proceso de negociación, defendiendo los intereses de los trabajadores huelguistas, al comité de huelga se le atribuye, asimismo en el art. 6-7 del R.D.L.R.L., ser garante de la prestación de los servicios de mantenimiento y seguridad que durante la huelga sean necesarios; esta exigencia expresada de forma directa por el Real Decreto-Ley y ratificada en el fundamento jurídico núm. 20 de la sentencia del T.C. de 8 de Abril de 1981, no puede ser entendida sino como un deber de colaboración y abstención de boicot en la configuración de estos servicios, pues como acertadamente razona González Biedma⁽⁵⁶⁾ el comité de huelga carece de potestades disciplinarias o coercitivas sobre los

trabajadores que deban realizar los servicios que ha de asegurar, y sin que, por otra parte, tenga posibilidades de control sobre la prestación de los servicios de mantenimiento y seguridad que estos han de realizar.

4º.-La participación entendida como negociación paritaria

Al exigir, el fundamento jurídico núm. 20 de la sentencia de T.C.T. de 8 de Abril de 1981, la participación del Comité de huelga en la determinación de los servicios de mantenimiento y seguridad, sin clarificar la modalidad participativa más adecuada a este caso y sin concretar el grado o nivel de intervención en relación con la empresa, se conduce inexorablemente a la apertura de un período de negociación en un plano de igualdad; así lo ha entendido la Sala 3ª del T.S. que en sentencia de 17 de Enero de 1985 señala que "el artículo 6-7 del Decreto-Ley 17/77 implica, al propio tiempo, una limitación de los poderes de disposición de la empresa y la obligación del Comité de huelga de garantizar que dichos servicios se presten, pero no significa que el empresario o el Comité de huelga tengan por sí solos, independientemente, la facultad de decidir cuando son necesarios esos servicios, pues es preciso el acuerdo entre ambas partes así como también en cuanto a la designación de los trabajadores que deben efectuar dichos servicios, después que la sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de Abril de 1981, entendiera que la última parte de dicho precepto, referente a la designación de los trabajadores, había devenido inaplicable por la Constitución".

En igual sentido se ha pronunciado el T.C.T. en la sentencia de 10 de Julio de 1984 al indicar que "al establecerse en la (sentencia) del Tribunal Constitucional que no corresponde exclusivamente al empresario la designación de los trabajadores que han de cumplir los servicios mínimos, no implica atribuir, también en exclusiva al Comité de huelga dicha designación, que debe llevarse coordinadamente a cabo"; y la sentencia de 27 de Septiembre de 1985, siguiendo idéntico criterio, establece que "la adopción de tales medidas es actualmente una actividad compartida entre el Comité de huelga y la empresa, correspondiendo a aquél garantizarlas lo que exige, obviamente, un acuerdo de las partes sobre el particular; pero el problema surge cuando no se consigue tal acuerdo; en tal supuesto, como ha declarado las recientes sentencias de esta Sala de 25 de Marzo y de 3 de Junio de 1985, no se puede aceptar la tesis -seguida en la sentencia de instancia- de que la empresa imponga unilateralmente su criterio".

La posición de nuestra doctrina, en el tema concreto de la modalidad participativa que debe imperar, es prácticamente unánime, aunque se discrepe en la forma de resolver un posible desacuerdo en la determinación de tales servicios; así en palabras de Cruz Villalón "esta participación debe plasmarse en unas conversaciones y un acuerdo conjunto formal entre empresario y Comité de huelga, cuyo contenido abarcara tanto las labores concretas a cubrir por los servicios de seguridad y mantenimiento, como la designación de cuáles serán los trabajadores que deberán llevarlos a cabo. Dicho en sentido negativo, no es aceptable la atribución a una sola de las partes del protagonismo principal en la decisión, relegando la intervención del otro sujeto a una mera información o consulta no vinculante. Cada uno de ellos actúa en defensa de intereses propios, tutelables en un plano de igualdad. El empleador, con el objeto de asegurar la ausencia de daño en las personas o las cosas; el Comité de huelga, para impedir que tales servicios se utilicen como instrumento de eludir la presión y perjuicios económicos propios de toda huelga. De ahí que el procedimiento que mejor garantiza una y otra finalidad es la exigencia de acuerdo formal

entre empresario y Comité de huelga”⁽⁵⁷⁾; y, por su parte, González Biedma estima que a pesar “de la constatación de los inconvenientes expuestos no puede deducirse que exista una fórmula mejor ni más ajustada al planteamiento del Tribunal Constitucional que la de la negociación entre el empresario y los representantes de los trabajadores. Si bien es cierto que esta solución plantea a su vez serios problemas, y que tampoco resulta idónea desde el punto de vista de su puesta en práctica, es la única que casa ajustadamente con la declaración de inconstitucionalidad de la designación hecha “unilateralmente por el empresario”. Precisamente al resultar que ello se considera inconstitucional parece quererse decir que para que sea respetada la Ley Fundamental la designación de los servicios de mantenimiento y seguridad ha de realizarse “bilateralmente”, y esa bilateralidad, salvo que se le quiera atribuir un carácter de mera apariencia, sólo puede traducirse en el consenso mutuo”.

Sin embargo, cuando no se produce el acuerdo deseado en la designación de los servicios, las soluciones aportadas por nuestra doctrina han sido diversas, yendo desde aquellos que consideran que esta facultad debe recaer en el comité de huelga, como órgano al que corresponde garantizar dichos servicios, hasta los que la atribuyen al empresario, en orden a sus poderes de dirección y organización de la actividad empresarial y a los intereses patrimoniales del mismo, pasando por los que buscan terceras vías en la negociación colectiva, en el arbitraje privado, etc.

Igual de vacilante han sido en este tema las aportaciones realizadas por los Tribunales. Así, junto a numerosas sentencias que se pronuncian por la necesidad de acudir a la jurisdicción social para que decida lo procedente, surgen sentencias como la del T.C.T. de 31 de Mayo de 1982, que con criterio dispar indica: “aunque el ap. 2º c) de la sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de Abril de 1981 declara la inconstitucionalidad cualificada o parcial del artículo 6-7 del R.D-Ley de 4 de Marzo de 1977 -sólo en cuanto que confiere exclusivamente al empresario la facultad de nombrar los trabajadores encargados de velar, mientras la huelga dure, por la conservación de maquinaria, instalaciones y bienes-, el parágrafo 20 de sus fundamentos jurídicos cuida de advertir que la intervención del comité de huelga en tal designación lleva consigo un deber de asegurar el cumplimiento de aquellas prevenciones, con la inevitable secuela de que la huelga en que el comité no contribuya podrá considerarse ilícita por abusiva. La inhibición de este organismo debido a las discrepancias y falta de acuerdo sobre el número de componentes de la unidad de mantenimiento mencionada se suplió con su designación por el empleador ante el dilema de actuar así o consentir la desprotección de aquellos bienes y aceptar los inconvenientes de la reanudación insatisfactoria del ciclo productivo una vez terminada la huelga.

No peca de abusivo el comportamiento empresarial consistente en reaccionar contra lo que la jurisprudencia constitucional ha tildado precisamente de abuso, carácter que, a la luz del art. 7-2 y 2 del C. Civ., adquiere la falta de cooperación del comité de huelga que -vulnerando la elemental obligación de buena fe exigible con más intensidad si cabe, en la esfera de las relaciones colectivas- ha expuesto los bienes de producción y capital a riesgos cuya admisión por el empresario iría mucho más allá de los límites que, en virtud de los arts. 28-2 y 53-1 de la Constitución, tolera el llamado contenido esencial del derecho fundamental que se discute. El empleador ha obrado en una situación de necesidad colectiva o, si se prefiere, no exigibilidad de conducta distinta de la que, proponiéndose impedir un mal probable, y sin otra lesión que la formal de la regla que le prohibían designar

(57) Jesús Cruz Villalón, “La ausencia de acuerdo en la designación de los servicios de seguridad y mantenimiento durante el desarrollo de la huelga”, Revista Española de Derecho del Trabajo CIVITAS, nº 23, Julio-Septiembre-1985, pág. 437, Madrid.

unilateralmente los miembros de la unidad de mantenimiento referida, no proviene de obstrucción o iniciativa dolosa de su parte, y en modo alguno se le puede someter a un deterioro patrimonial sólo condicionado por las restricciones propias de la función social de la propiedad, o el sacrificio anejo a la expropiación forzosa art. 33-2 y 3 de la Constitución.

Por nuestra parte estimamos que la no conclusión de acuerdo con la determinación de los servicios de mantenimiento y seguridad, - sin entrar a valorar la actitud colaboradora, diligente o no obstruccionista del comité de huelga, - significa un veto a la propuesta realizada por la empresa, y que la solución la conflicto planteado hay que encomendarla a un tercero neutral. Ante la carencia de una regulación específica, parece que deba ser la jurisdicción social quien asuma tal cometido.

5º.- Intervención de la jurisdicción social como órgano neutral

Al margen de las dudas que puedan suscitarse por la ausencia de una regulación de la huelga acorde con los planteamientos constitucionales y las disfunciones originadas por la sentencia del T.C. de Abril de 1981, la única vía que permite una solución coherente al problema del desacuerdo en la determinación de los servicios de mantenimiento y seguridad en la empresa, es acudir a la jurisdicción social para que mediante una sentencia resuelva el conflicto planteado.

Este, como ya se dijo, es el criterio generalizado de nuestra jurisprudencia, que de forma contundente se expresa en la sentencia de 25 de Marzo de 1985, entre cuyas consideraciones se señala que "la adopción de las medidas de seguridad no compete de manera exclusiva a la empresa, sino que en ellas participa el comité de huelga, que es quien las garantiza, con la inevitable secuela de que la huelga en que el comité no preste esta participación podrá ser considerada como ilícita por abusiva". Pero es perfectamente posible que en el seno de esa participación haya discrepancias o puntos sustancialmente contrarios entre el comité de huelga y el empresario, que versen sobre la necesidad misma y sus circunstancias, pues la tesis empresarial que desorbitara los servicios de seguridad y mantenimiento podría desembocar en una limitación del derecho constitucional de huelga, y sería una actuación jurisdiccional (art.24.1 C.E.) la que pudiera plantear a la Magistratura de Trabajo de cualquiera de las partes, con la obligada tramitación urgente del proceso que al efecto se siguiera,"; y en la sentencia de 5 de Mayo de 1986 esta Alto Tribunal reitera el mismo planteamiento: "siendo evidente que, tras la declaración del inconstitucionalidad por S. de 8 de Abril de 1981 del TC. del art. 6.7 último inciso RDL4 de Marzo de 1977, que atribuía en exclusiva al empresario la designación de aquellas medidas, tanto respecto de los trabajadores que deben realizarlas como de los servicios o puestos a cubrir es actualmente una actividad compartida entre el Comité de huelga y la empresa, correspondiendo en todo caso a aquél garantizarlas -FJ 20 de la referida sentencia- lo que obviamente exige un acuerdo sobre el particular, pero el problema surge cuando no se consiga tal acuerdo; en tal supuesto- como han declarado el TCT 5 en SS 25 Mar. 3 Jun. y 27 Sep. 1985- no se pueda aceptar la tesis de que una de las partes imponga unilateralmente a la otra su criterio (que es lo que subyace en el presente caso) sino que tal situación conflictiva autoriza a cualquiera de ellas a pedir la tutela judicial (art.24.1.CE), lo que obliga al órgano jurisdiccional de instancia a tramitar el proceso laboral con la celeridad y urgencia que exige un planteamiento de esta naturaleza".

Partiendo de la base de que es la jurisdicción social la que interviene en la resolución del conflicto planteado, el primer problema a resolver consistirá en determinar el procedimiento adecuado para dirimir la contienda; y a la luz del nuevo Texto Articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, de 27 de abril de 1990, se nos aparecen dos modalidades

procesales por las que se puedan encauzar las litis que surjan de los desacuerdos en la determinación de los servicios estudiados.

Por un lado, está el proceso de conflictos colectivos recogido en el art. 150 y siguientes de dicho Texto Articulado, que admite las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores y que permite que sean promovidos por los órganos de representación legal o sindical. Este proceso, con la nueva reforma se ajusta cada vez más a las necesidades de urgencia que exige la adopción de los servicios de mantenimiento y seguridad, al poder plantearse directamente ante el Juzgado o Tribunal competente y al ser ejecutiva la sentencia que se dicte, sin perjuicio de los recursos que contra la misma puedan interponerse, con el inconveniente de tener que acompañar a la demanda la certificación de haber intentado la conciliación previa.

Por otro lado, encontramos el proceso de tutela de los derechos de libertad sindical, cuyos trámites también tienen carácter de urgentes, si bien, en el supuesto que nos ocupa, sólo será posible su interposición, cuando la empresa, omitiendo la participación del Comité de huelga en la designación de los servicios, los implante unilateralmente, violando el contenido del derecho de libertad sindical, sin que simples discrepancias, desacuerdos o disparidad de criterios, en cuanto a los servicios a adoptar o a las personas que han de desempeñarlos, puedan ser considerados como violación de la libertad sindical u otro derecho fundamental.

Cuestión, asimismo, controvertida es la posición que debe ocupar cada una de las partes en estos conflictos, y en este sentido se hace necesario adelantar, que no cabe atribuirle al comité de huelga de forma exclusiva, la posición de demandante, pues es la empresa, la parte mas interesada en clarificar la incertidumbre que crea la indeterminación de estos servicios.

En esta línea se ha pronunciado la jurisprudencia en repetidas ocasiones. Así la sentencia del T. C. T. de 3 de Junio de 1985, entiende que la discrepancia entre las partes, durante la huelga, sobre el adecuado establecimiento de los servicios de seguridad y mantenimiento, puede producir una situación conflictiva derivada de la controversia entre el comité de huelga y el empresario, que legitima a ambos a pedir la tutela jurisdiccional y que obliga a la Magistratura a tramitar el proceso laboral con las soluciones de celeridad y urgencia adecuadas, y la sentencia antes citada del T. C. T. de 5 de Mayo de 1986, que reconoce que la situación conflictiva originada por la falta de acuerdo en la determinación de estos servicios, autoriza a cualquiera de las partes a pedir la tutela judicial, máxime cuando no existe ningún inconveniente procesal, al permitir el artículo 151 del nuevo Texto Articulado, que asociaciones empresariales y empresarios puedan promover procesos de conflictos colectivos.

Queda, por último, resolver la cuestión relativa al ámbito decisional del juez laboral en los supuestos de desacuerdos en la determinación de estos servicios. La solución viene tremendamente mediatizada por la generalidad con la que está redactado el art. 6-7 del R.D.L.R.T., pero es claro que la jurisdicción social no puede, por no ser su función, realizar una composición de los intereses que laten en el conflicto, sino valorar si la propuesta de la empresa es ajustada a la actual normativa reguladora, teniendo en cuenta las alegaciones empresariales y la contraoferta del comité de huelga. En definitiva, su ámbito decisional está limitado a los términos del desacuerdo, valorando la legalidad de cada una de las posiciones, es decir, el contenido del pronunciamiento judicial no debe llegar más allá de los términos del desacuerdo, siendo éste el límite que vincula el ámbito de la decisión judicial, una vez oídas y valoradas las posiciones de las partes en litigio y sus fundamentos legales.

6º.- Amnesia de los Convenios colectivos en la determinación de los servicios de mantenimiento y seguridad

Los Convenios Colectivos orientados todavía, por los esquemas, los contenidos y la dinámica, que la etapa dictatorial anterior imprimió a la negociación colectiva, han sido incapaces de acceder a la regulación de los aspectos más elementales de la huelga, como forma de expresión de la conflictividad laboral. Eso ha dado como resultado, la inexistencia en los Convenios colectivos de normas y procedimiento para la determinación de los servicios de mantenimiento y seguridad en las empresas en supuestos de huelga.

Sólo en términos genéricos han sido abordado por éstos los Conflictos Colectivos, a través, principalmente, de dos vías: a) otorgando a las Comisiones Paritarias de Interpretación facultades para intervenir en los conflictos, tanto individuales como colectivos, mediante procedimientos de conciliación, mediación o arbitraje, siempre que voluntariamente se solicite por las partes⁽⁵⁸⁾; y b) creando procedimientos voluntarios de solución de conflictos colectivos al margen de las comisiones Mixtas de interpretación o con la intervención de estas⁽⁵⁹⁾.

VII.- OTRAS MANIFESTACIONES DE DERECHOS DE VETO INSTITUIDAS POR CONVENIOS COLECTIVOS

1º.- Determinación de la naturaleza estructural de las horas extraordinarias

El Real Decreto 92/1983, de 19 de Enero, sobre cotización a la Seguridad Social realiza en su artículo 7º, una división de la cotización adicional sobre las remuneraciones por horas extraordinarias, establecido para las mismas un tipo diferente, según tengan o no, la consideración de estructurales, con la exigencia añadida de que tal naturaleza deba ser pactada en convenio colectivo.

Al objeto de desarrollar y puntualizar el escueto mandato del citado Real Decreto, se dicta la Orden del Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social de 1 de Marzo de 1983 sobre cotización adicional a la Seguridad Social por horas extraordinarias, que siguiendo el contenido del Acuerdo Interconfederal para 1983, tiene como finalidad dar una definición de las mismas y establecer el procedimiento que garantice el control de las cotizaciones por tales horas y la participación de los representantes de los trabajadores en su calificación, tratando de evitar que tal decisión quede al libre arbitrio de las empresas.

La citada Orden Ministerial, aplicando correctamente el Real Decreto 92/1983, entiende que la calificación de las horas extraordinarias estructurales, corresponde a los Convenios Colectivos y que la determinación concreta de cuales deban tener tal naturaleza, "se llevará a cabo por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y los representantes del personal del centro de trabajo donde se hubiere realizado" (art.3º).

De los preceptos comentados se deduce que la determinación de la naturaleza estructural de las horas extraordinarias es una decisión compartida, en la que necesariamente han de intervenir los representantes legales de los trabajadores.

(58) Art. 63 del C.C. para las Empresas Organizadoras del Juego del Bingo, Res. 6-6-89; B.O.E. 26-7-89.

Art. 5 del C.C. para las Industrias del Calzado; Res. 26-4-90; B.O.E. 23-5-90.

Art. 44 del C.C. de la Industria Química, Res. 21-5-90, B.O.E.; 29-5-90

Art. 5 del C.C. para las Empresas de Seguros y Reaseguros; Res. 3-8-90; B.O.E. 1-9-90

Art. 33 del C.C. para las Oficinas de Farmacia; Res. 24-9-90; B.O.E. 10-10-90.

(59) Art. 87 y siguientes del C.C. para las Industrias Extractivas del Vidrio y la Cerámica; Res. 19-6-89; B.O.E. 4-7-89.
- Disposición Adicional sexta del C.C. para las Industrias del Frío Industrial; Res. 21-5-90; B.O.E. 30-5-90.

estableciendo, al efecto, un procedimiento de participación que se concreta en las siguientes fases:

- a) Un primer momento de iniciativa empresarial, en el que propone a los representantes de los trabajadores las horas extraordinarias que deban ser calificadas como estructurales.
- b) Un segundo período de negociación, en el que, alternativamente, cabe la posibilidad de un acuerdo, que hace viable los trámites posteriores de remisión a la Dirección Provincial de Trabajo y liquidación de cuotas a la Seguridad Social, o el desacuerdo que dificulta la citada liquidación y constituye un veto a la propuesta empresarial.
- c) En último término, aunque con una articulación deficiente, se prevé la intervención de la Autoridad Laboral que resolverá el veto interpuesto por los representantes de los trabajadores y manifestado en la disconformidad con la calificación efectuada por la empresa de las horas extraordinarias trabajadas en el centro, sin perjuicio que de forma provisional se efectúe la liquidación de acuerdo con la relación confeccionada inicialmente por ella.

Ejerciendo la facultad negociadora que los anteriores preceptos otorga a los interlocutores sociales, en orden a determinar la naturaleza estructural de horas extraordinarias, las comisiones negociadoras de la mayoría de los Convenios Colectivos negociados a partir de 1983, recogen en su articulado una relación de circunstancias por las que pueden considerarse las horas extraordinarias como estructurales⁽⁶⁰⁾, dependiendo de las características del sector productivo, y se añade que "la Dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios arriba señalados, la empresa y los representantes de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias" y en caso de desacuerdo se prevé la intervención de la autoridad Laboral competente.⁽⁶¹⁾

Así pues, la regulación de las horas extraordinarias estructurales en los Convenios Colectivos responde a la figura de un derecho de veto, al constituir una iniciativa empresarial que se somete a negociación y que en el supuesto de desacuerdo interviene en la solución un organismo neutral.

- (60) Art. 26 del C.C. de Grandes Almacenes; Res. 8-4-83, B.O.E. 19-4-83
Disposición Transitoria segunda del C.C. de Curtidos, Correas y Cueros Industriales; Res. 26-3-84, B.O.E. 26-5-84
Art. 9.4 del C.C. de Pastas, Papel y Cartón; Res. 19-2-85; B.O.E. 16-3-85.
Art. 37 del C.C. de Industrias Químicas, Res. 27-3-85; B.O.E. 23-4-85.
Art. 36 del C.C. de Perfumería y Afines, Res. 23-4-85; B.O.E. 21-4-85.
Art. 12 del C.C. de Vidrio, Cerámica e Industrias afines; Res. 7-3-85, B.O.E. 8-4-85.
Art. 17 del C.C. de Empresas de Jardinería; Res. 3-12-85; B.O.E. 14-1-86.
Art. 9 del C.C. de Agencias de Viajes; Res. 18-5-85; B.O.E. 22-4-85.
Art. 25 del C.C. de Tejas y Ladrillos; Res. 25-2-85; B.O.E. 7-5-85.
Art. 43 del C.C. de Empresas de Seguridad, Res. 5-3-86; B.O.E. 19-5-86.
Art. 30 del C.C. de Conservas, Semiconservas y Salazones de Pescado; Res. 27-8-86; B.O.E. 17-9-86.
Art. 11 del C.C. de Combustibles Sólidos, Res. 26-4-90; B.O.E. 18-6-90.
Disposición Transitoria primera del C.C. de Empresas de Seguros y Reaseguros; Res. 3-8-90; B.O.E. 1-9-90.
Art. 13 del C.C. de la Industria Azucarera; Res. 24-7-89; B.O.E. 5-8-89.
Art. 18 del C.C. de Entidades de Financiación y Arrendamiento Financiero (LEASING); Res. 5-7-89; B.O.E. 11-8-89.
Art. 35 del C.C. de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos; Res. 1-6-89; B.O.E. 19-6-89.
Art. 33 del C.C. para el Sector de Grandes Almacenes; Res. 18-5-89; B.O.E. 27-6-89
Art. 43 del C.C. de Empresas de Seguridad; Res. 4-4-90; B.O.E. 10-5-90.
(61) Art. 17-3 del C.C. de Empresas de Jardinería; Res. 3-12-85; B.O.E. 14-1-86; Res. 9-8-89; B.O.E. 23-8-89.

2º.- Intervención de los representantes de los trabajadores en los ascensos de categoría

Los convenios colectivos, al regular los ascensos de categoría, otorgan, de manera uniforme, a la empresa la facultad de libre designación para todas aquellas categorías profesionales o puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, y que viene a concretarse en el personal que ejerce funciones directivas, técnicas o de jefatura. Sin embargo, para los ascensos en las restantes categorías profesionales, establecen diversos procedimientos, en los que se tienen en cuenta, la antigüedad, los conocimientos y la experiencia de los trabajadores de las categorías inmediatamente inferiores.

Los procedimientos de selección se desarrollan a través de distintas fases, en las cuales pueden intervenir, de forma decisiva, los representantes de los trabajadores.

En primer término, se plantea la necesidad de elaborar el sistema de valoración de méritos y la pruebas de aptitud que se les ha de aplicar a los trabajadores concursantes a la plaza. así existen convenios que establecen que "el sistema de valoración confeccionado por la Dirección será preceptivamente dictaminado por el Comité de Empresa o Delegados de personal, en su caso, y en el supuesto de que se produjese desacuerdo por estimar los representantes de los trabajadores que el sistema carece de objetividad, en reunión conjunta, ambas partes tratarán de negociar una solución concordada. Si a pesar de ello fuera materialmente imposible alcanzar el acuerdo, quedará abierto a los trabajadores la vía de reclamación ante la Inspección de Trabajo"⁽⁶²⁾, otros, más escuetamente se limitan a señalar que "la prueba de capacidad será controlada por la empresa y los representantes de los trabajadores de la misma, y para el supuesto de desacuerdo, la prueba deberá ser supervisada o aprobada por la Comisión Ejecutiva Provincial de Empleo"⁽⁶³⁾ o por la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio.⁽⁶⁴⁾

En términos menos precisos, otros convenios⁽⁶⁵⁾ crean una Comisión Mixta Calificadora compuesta por dos miembros designados por la Dirección de la Empresa y dos trabajadores designados por el Comité de Empresa, quienes de mutuo acuerdo, deberán elaborar el programa de materias que se exigirá en las pruebas de aptitud, sin que se prevea nada sobre la solución de un previsible desacuerdo en esta tarea.

En segundo lugar, también se articula la participación con posibilidades de vetar, interviniendo en las Comisiones Mixtas de Selección, sobre todo cuando las mismas están constituidas de forma paritaria por representantes de la empresa y de los trabajadores, como se ha observado en los convenios de Conservas Vegetales e Industrias Cerámicas, en los que se prevé que "en caso de disparidad de criterios, se acudirá a la Delegación de Trabajo, que, en última instancia, resolverá"⁽⁶⁶⁾; sin olvidar otros sistemas más complejos, en los que intervienen el Jefe de la Empresa y un vocal designado por ella, y dos vocales por los trabajadores, designado uno por el Comité de Empresa y otro por las Centrales Sindicales, y sin que la puntuación que otorgue dos miembros sea suficiente para aprobar el ejercicio.⁽⁶⁷⁾

(62) Art. 18 del C.C. para las Industrias del Frio Industrial; Res. 21-5-90; B.O.E. 30-5-1990; y el art. 17 del C.C. de la Industria Química Transformadora; Res. 26-VIII-1982; B.O.E. 18-9-82.

(63) Art. 14 del C.C. de Hostelería, Cafés, Bares y similares de Cataluña Res. 19-9-84; D.O. Generalidad Cataluña 30-11-84.

(64) Art. 23 del C.C. de Empresas de Seguros, Reaseguros y Capitalización; Res. 13-3-82; B.O.E. 7-5-82.

(65) Art. 36 del C.C. de Industrias Cerámicas; Res. 2-4-82; B.O.E. 8-6-82; y art. 26 del C.C. de Conservas Vegetales; Res. 30-4-85; B.O.E. 21-5-85

(66) Art. 17 del C.C. de Industrias del Calzado; Res. 14-8-86; B.O.E. 10-9-86; y art. 17 del mismo Convenio de Res. 26-4-90; B.O.E. 23-5-90

(67) Art. 23 del C.C. de Seguros y Reaseguros y Capitalización; Res. 13-4-82; B.O.E. 7-5-82

En tercer lugar, es asimismo, posible una intervención decisoria, por parte de los representantes de los trabajadores, en la resolución de las reclamaciones que se presenten contra el procedimiento de selección. Así, los Convenios de Frio Industrial y de industrias Químicas⁽⁶⁸⁾ se establece que "los Delegados de Personal o Comités de Empresa estudiaran, conjuntamente con la empresa, sobre las reclamaciones a que hubiere lugar" y añade que "de no mediar acuerdo, resolverá la Autoridad Laboral"

Por último, otros convenios, de forma muy simple, se limitan a prescribir que "el proceso de selección se establecerá de mutuo acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores que intervendrá en dicho proceso"^(68b) sin que nada se diga sobre la fase en la que se ha de intervenir, el nivel de participación o el órgano que haya de resolver un previsible desacuerdo.

3º.- Calificación de un puesto de trabajo como tóxico, penoso o peligroso

La determinación de la toxicidad, penosidad o peligrosidad de los puestos de trabajo puede ser pactada en los convenios colectivos en forma de derecho de veto; Así, cuando se preceptúa que "la calificación de estos trabajos será efectuada entre la empresa y el comité, previo informe del comité de seguridad", y se añade que "las discrepancias, en su caso, se someterán a la Autoridad Laboral competente"⁽⁶⁹⁾, se está configurando un derecho máximo de control por parte de los representantes de los trabajadores, al imposibilitar que de manera unilateral pueda la empresa calificar como tóxico, penoso o peligroso un puesto de trabajo.

Sin desconocer que la empresa, es la parte menos interesada en calificar un puesto de trabajo como tóxico, penoso o peligroso, por el costo económico que conlleva, y que por ello, difícilmente tome la iniciativa de una propuesta en esta materia, sin embargo, no deja de significar un recorte de sus potestades directivas y organizativas, pues, en cualquier caso, ha de contar con la aquiescencia de los representantes de los trabajadores para efectuar un calificación en este sentido⁽⁷⁰⁾, todo ello sin negar la competencia de la Autoridad Laboral, en última instancia, para efectivizar la citada calificación.

4.- Exclusión de la eficacia general de los Convenios Colectivos

Las cláusulas de descuelgue o desenganche recogidas en los convenios colectivos de sector son expresión de situaciones de crisis. Tales cláusulas permiten la derogación singular de la eficacia general que vincula a la totalidad de las empresas que están bajo el ámbito de aplicación de un convenio⁽⁷¹⁾. Estas excepciones tienen como fundamento una situación reiterada de pérdidas de la empresa que tiene la pretensión de acogerse a la misma, sin que ello signifique una exclusión global del convenio colectivo, sino la

(68) Art. 14 del C.C. de la Industria Química; Res. 21-5-90; B.O.E. 29-5-90; y art. 14 del C.C. de las Industrias de Frio Industrial; Res. 29-5-89; B.O.E. 22-6-89.

(68b) Art. 17 del C.C. de Agencias de Viaje; Res. 16-5-89; B.O.E. 22-6-85.

(69) Art. 22 del C.C. Nacional de Piensos Compuestos; Res. 26-4-85; B.O.E. 21-5-85.
Art. 12-9 del C.C. de Pastas, Papel y Cartón; Res. 19-2-85; B.O.E. 16-3-85.

(70) Art. 21 del C.C. para las Industrias de Alimentos Compuestos para Animales; Res. 2-10-90; B.O.E. 31-10-90.
Art. 9 del C.C. de la Industria Azucarera; Res. 12-3-85; B.O.E. 30-4-85.
Art. 19 del C.C. para las Industrias Lácteas y Derivados; Res. 18-9-90; B.O.E. 26-10-90.

(71) Art. 9 del C.C. para las Industrias Extractivas, Industrias del Vidrio e Industrias Cerámicas; Res. 19-6-89; B.O.E. 4-8-89.
Art. 29 del C.C. de la Industria Química Transformadora; Res. 26-7-82; B.O.E. 18-9-82. - Disposición Adicional 3.ª del C.C. de Entidades de Financiación y Arrendamiento Financiero (Leasing); Res. 5-7-89; B.O.E. 11-5-89.
Art. 30 del C.C. de las Industrias Químicas; Res. 27-3-85; B.O.E. 23-4-85.
Art. 28 del C.C. de Perfumerías y Afines; Res. 23-4-85; B.O.E. 21-5-85.

aplicación mesurada de la subida salarial que se haya pactado de forma general, siempre que se acredite, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas en los ejercicios económicos anteriores.

Para que las empresas puedan acogerse a estas cláusulas deben llegar a un acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, debiendo presentar estas, "la documentación precisa que justifique un tratamiento salarial diferencial", y sin que pueda constituir, en ningún caso, una decisión unilateral.

En los supuestos de desacuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores, se prevé la intervención de la Comisión Paritaria del Convenio, que viene así a salvar o a confirmar el veto interpuesto inicialmente por aquellos, actuando de órgano neutral.

5º.- Extensión de este derecho a otros ámbitos

La negociación colectiva va cada día ampliando el campo de acción de los derechos de veto, hacia otras esferas del contenido del contrato de trabajo, limitando de esta forma el poder de dirección y organización unilateral del empresario; allí donde el empresario no pueda adoptar una decisión sin el consentimiento de los representantes de los trabajadores, nos encontramos siempre con la posibilidad de vetar las iniciativas empresariales.

Este derecho se extiende en los convenios colectivos con los más diversos y dispares contenidos, si bien referidos, en la mayoría de los casos, a derechos relacionados con las condiciones de trabajo. Sin ánimo exhaustivo podemos citar distintos campos hacia los que se proyecta:

- a) Realización de trabajos de superior e inferior categoría, así como modificaciones en la clasificación profesional de los trabajadores.⁽⁷²⁾
- b) Acumulación y disfrute de periodos de descanso derivados de jornadas laborales superiores por turnos rotativos ininterrumpidos, o por coincidencia del descanso rotativo con festivo.⁽⁷³⁾
- c) Determinación de las prendas de trabajo que ha de usar el personal en las industrias que fabriquen o manipulen ácidos u otras materias corrosivas.⁽⁷⁴⁾
- d) Abono mensual o en periodos más cortos de las participaciones en los beneficios, como alternativa a su abono en forma de paga extraordinaria en el primer trimestre del año natural siguiente.⁽⁷⁵⁾
- e) Adopción de medidas correctoras de absentismo por causas injustificadas y fraudulentas.⁽⁷⁶⁾
- f) Determinación de la plantilla general de personal de la empresa.⁽⁷⁷⁾

(72) Art. 10 del C.C. de Fabricación de Helados; Res. 15-3-82; B.O.E. 5-5-82.

Art. 12-7 del C.C. de las Industrias de Pasta, Papel y Cartón; Res. 19-2-85; B.O.E. 16-3-85.

(73) Art. 9-6 del C.C. de las Industrias de Pasta, Papel y Cartón; Res. 19-2-85; B.O.E. 16-3-85.

Art. 7 del C.C. del Coro Titular del Teatro Lírico Nacional "La Cazuela"; Res. 19-1-87; B.O.E. 3-2-87.

Art. 30-6 del C.C. para el Sector de Grandes Almacenes; Res. 18-5-89; B.O.E. 27-6-89.

(74) Art. 67 del C.C. de las Industrias Químicas; Res. 27-3-85; B.O.E. 23-4-85.

Art. 55 del C.C. de las Industrias de Perfumería y Afines; Res. 23-4-85; B.O.E. 21-5-85.

Art. 58 del C.C. para las Industrias del Frio Industrial; Res. 21-5-90; B.O.E. 30-5-90.

(75) Art. 32 del C.C. de Curtidos, Correas y Cueros Industriales; Res. 26-3-84; B.O.E. 26-5-84.

Art. 16 del C.C. de Peletería de Cataluña; Res. 27-9-84; D.O. Generalidad 21-11-84.

(76) Art. 42-4 del C.C. de Conservas, Semiconservas y Salazones de Pescado; Res. 27-8-86; B.O.E. 17-9-86.

(77) Art. 6-29 del C.C. de Pastas, Papel y Cartón; Res. 19-2-85; B.O.E. 16-3-85.

CONCLUSIONES

I

La reforma de la empresa capitalista que se ha intentado en las más diversas formas, y que viene motivada por la necesidad de adecuar las relaciones de trabajo a un marco que se ha quedado obsoleto y sin posibilidades de asumir el empuje que dio a las relaciones laborales la organización colectiva de los trabajadores, en que la misma implica una modificación sustancial de la empresa, tanto desde el punto de vista organizativo, como desde la perspectiva de los resultados económicos y su distribución, dejándose sentir, a través de ella, no sólo los intereses de los accionistas sino también los intereses de los trabajadores y el más general de la colectividad social en la que desarrolla su actividad. Sin embargo, la participación si bien atenta contra la estructura de la empresa no modifica el régimen de propiedad existente, significando sólo la introducción de mecanismos de integración y control de los trabajadores y la modificación de las facultades dominicales.

II

La participación en los beneficios y el accionariado obrero, que como modalidades participativas se fundamentan en razones de equidad y en la necesidad de identificar a los trabajadores con los resultados positivos de la empresa en los que han sido agentes activos importantes para su obtención, no añaden a la relación de trabajo ninguna característica nueva o distinta, pues las notas de la ajeneidad, dependencia y subordinación continúan presentes sin ningún tipo de variación, y la prestación del servicio se desarrolla en idénticas condiciones, constituyendo, solamente, unos sistemas complementarios de remuneración, con una clara vocación integracionista.

Ninguna de estas dos modalidades participativas pueden ser entendidas como un derecho de propiedad sobre el producto de la actividad empresarial desarrollada por el trabajador, pues, el contrato de trabajo, caracterizado por la nota de la ajeneidad, imposibilita que la titularidad de los frutos o utilidades dimanados del trabajo, sean atribuidos a los trabajadores. Por ello, debemos entender que los resultados sólo constituyen el módulo mediante el cual se determina la cantidad que han de percibir en concepto de participación, sin que en ningún momento llegue a adquirir la propiedad de los resultados mismos.

Si ambas instituciones centran las esperanzas del pasado Siglo, para la solución de la "cuestión social", en la actualidad no son los temas de debate, por los que se camine en la solución de los problemas sociales presentes; son, por tanto, fórmulas de participación del pasado, ya caducas e inservibles a los fines para los que surgieron; de ahí la necesidad de dirigir nuestro pensamiento hacia nuevas concepciones del derecho de participación, que aporten nuevos elementos que nos permitan avanzar en la consecución de ese objetivo lejano de "democracia industrial".

III

La participación en las decisiones y en la gestión de la empresa, que tiene su origen no sólo en la necesidad de controlar los beneficios empresariales sometidos a reparto, sino también en los incumplimientos de la normativa laboral y en la necesidad sentida por los trabajadores de mejorar sus condiciones de trabajo, constituye siempre una limitación de la libertad empresarial impuesta por los trabajadores, lo que implica una cesión y disminución de su autoridad en favor de los representantes de estos, con lo que se rompe la exclusividad del capital en la toma de decisiones, y se incorporan e integran los trabajadores en los distintos mecanismos que conforman las resoluciones en la empresa, contando como único título para realizar tal intervención con el contrato de trabajo que le une a la misma.

Desde esta perspectiva, podemos definir la participación en las decisiones empresariales como aquella modalidad de intervención, en la que de forma dinámica y conjunta, trabajadores y empresa van solucionando y regulando sus diferencias, discrepancias e intereses mediante órganos destinados a tal fin, sin exclusión de las facultades de dirección del empresario, que sólo sufrirán limitaciones de carácter objetivo.

Han sido abundantes los obstáculos que han dificultado, y todavía dificultan, el desarrollo de esta modalidad participativa, entre los que podemos citar el derecho de propiedad y la responsabilidad empresarial, la estructura del contrato de trabajo, las facultades de dirección y organización del empresario o los celos y escepticismos

sindicales; sin embargo, ninguno de estos obstáculos han tenido la fuerza suficiente como para impedir que la misma se desarrollara, y han sido el resto de las instituciones que se han visto afectadas, las que han tenido que ir acomodando sus límites, para dar paso a este derecho, que constituye la estrella hacia la que se dirige el mayor cúmulo de reivindicaciones laborales, siendo, por otro lado, una exigencia cada día más fuerte de los trabajadores y de los organismos que los representan.

IV

Haciendo abstracción de los modelos conflictivo e institucional, y de que la participación se dé en el marco de la empresa o en ámbitos supraempresariales, la intervención de los trabajadores en la toma de decisiones empresariales, se presenta de múltiples y variadas formas, tanto por el ámbito que abarca las resoluciones sobre las que se influyen, como por los medios de que se sirven para incidir en las mismas; ello hace que sea necesario distinguir en esta modalidad participativa tres clases o fórmulas que se corresponden progresivamente con una mayor extensión y grado de intensidad, que nos da la siguiente clasificación, cuya nota más destacada es la sencillez:

- Los Derechos de Control.
- La Cogestión.
- La Negociación Colectiva.

Cada una de estas fórmulas de participación se subdividen o acogen a otras más concretas, sin que ninguna de ellas sean alternativas o contrapuestas, muy al contrario, son complementarias y compatibles unas con otras, y sólo la visión global del juego y combinación de todas ellas, observadas en su conjunto, nos dará el sistema o modelo participativo de que se ha dotado una sociedad determinada.

V

El control obrero que ha sido entendido de diferentes formas por nuestra doctrina científica, puede ser concebido como una modalidad de participación, consistente en un conjunto de prácticas de lucha de los trabajadores, encaminadas a limitar el poder empresarial, tratando de negociar todos los aspectos de las condiciones de trabajo, sin intervenir de manera directa en la gestión de la empresa.

Se lleva a cabo mediante órganos externos, que se intercalan entre la dirección y el conjunto de los trabajadores, teniendo una influencia decisiva en la gestión empresarial sin asumir ningún tipo de responsabilidad en la misma, ni afectar al derecho de propiedad y sus facultades, manteniéndose intacto el carácter capitalista de la empresa y el riesgo que implica.

VI

La modalidad participativa denominada cogestión se reserva para ser aplicada a todas aquellas situaciones en las que los órganos directivos de la empresa están constituidos por representantes tanto de los trabajadores como del capital de forma permanente, siendo su competencia de orden general, al abarcar la totalidad de lo que constituye la gestión empresarial y estando el grado, naturaleza e intensidad mediatizada por el organismo desde el que se ejercite la intervención y por el nivel de representatividad de los trabajadores en el mismo.

La cogestión implica una intervención en las facultades de dirección y administración que detenta el empresario, privándole de la exclusividad en la toma de decisiones y la gestión, lo que encierra un traspaso de autoridad a los trabajadores, que conlleva implícitamente una mayor responsabilidad de los mismos, sin que se modifiquen las condiciones del contrato de trabajo que continúa conservando todas sus notas esenciales de dependencia, subordinación y ajeneidad.

Se constituye en la única forma de intervención, que permite tomar parte activa en todas las decisiones importantes de la empresa, abarcando todos los ámbitos de la actuación empresarial, incluidos los grandes problemas estratégicos de expansión o reducción de la actividad. Asimismo, es la única forma que permite que la participación se dé de manera permanente y constante. Diferenciándose precisamente, en estas dos notas de la negociación colectiva y de los derechos de veto.

Aunque pueda resultar contradictorio es compatible con cualquier otra fórmula de participación; tanto los derechos de control como la negociación colectiva pueden practicarse en aquellas empresas en las que existen la cogestión, sirviendo ésta para la potenciación de los restantes; y, por otro lado, no afecta a la llamada "unidad de decisión", ya que la cogestión sólo implica el derecho a elegir y a ser elegido para la composición de los órganos de dirección y participar de forma conjunta en la toma de decisiones, sin que la unidad de mando se rompa, ni se disgregue el poder en le seno de la empresa.

VII

La negociación colectiva puede ser estudiada como forma de participación de los trabajadores en las decisiones de la actividad empresarial, sin que sea identificada con el convenio colectivo como fuente formal del Derecho Laboral, ni con la acción sindical permanente en la empresa.

La negociación colectiva que es, ante todo, decisión conjunta y simultánea de las condiciones de trabajo, reúne todos los factores para ser considerada una fórmula más de participación de los trabajadores en las decisiones empresariales, ya que constituye siempre una limitación a la capacidad de decisión empresarial, disminuyendo sus prerrogativas, y una ampliación de la influencia del personal, en la gestión de la empresa.

Mediante la negociación colectiva los trabajadores tienen entrada en un órgano deliberante y decisorio de carácter paritario en el que se discute y se produce una toma conjunta de decisiones de gran importancia y trascendencia en la gestión de la empresa, que vienen determinadas por las relaciones de poder que en ese momento se desarrollan en su seno. Se trata, pues, de una forma de participación que coincide con el tipo genérico de la codecisión paritaria, en la que el personal se encuentra en situación de igualdad con la representación patronal, sin que vean disminuida su influencia e independencia en el momento de la toma de decisiones.

Como fórmula participativa la negociación colectiva soslaya los grandes obstáculos o inconvenientes históricos que siempre se han opuesto al desarrollo de la intervención de los trabajadores en la empresa, ya que manteniendo incólume el derecho de propiedad y el riesgo empresarial, sin establecer ningún límite real a su ejercicio, y continuando intacto el poder de dirección del empresario, sin que se produzca debilitamiento de su autoridad, sin embargo, mediante ella se puede ejercitar un determinado e importante control sobre la gestión empresarial.

En la última década la negociación colectiva se ha ido transformando en la modalidad participativa más extendida y aceptada en todos los países, encontrándose ampliamente consolidada e implantada, aunque con diferentes matices, como método de regular los intereses encontrados de empresarios y trabajadores.

VIII

El primer problema que cabe plantear del derecho de veto es su propia ubicación, pues mientras que para las elaboraciones más progresistas y actuales, forma parte de los derechos de control, otro sector de la doctrina lo incluye dentro de la cogestión. Para nosotros al ejercitarse desde órganos externos, no comprometidos en la gestión de la empresa y dirigidos a limitar el poder empresarial, reúne todas las características para situarlos dentro de los derechos de control.

El derecho de veto consiste en reconocer a los representantes de los trabajadores la posibilidad que determinadas decisiones que la empresa haya de adoptar, se sometan previamente a la decisión conforme de los mismos, pero existiendo siempre la posibilidad de obstaculizar la medida e impedir su aplicación inmediata. Sólo podemos afirmar que estamos en presencia de esta institución cuando a una decisión inicial tomada unilateralmente por el empresario, sigue la apertura de un período de negociación, que de no concluir en acuerdo, impide la aplicación de la medida decidida por la empresa, y que culmina con la intervención de un órgano neutral que revisa la oposición de los representantes del personal.

El derecho de veto que constituye una fuerte limitación de las facultades directivas del empresario, si bien, reservada a cuestiones concretas y bien determinadas, sólo es posible su ejercicio en el marco empresarial o de centro de trabajo, sin que sea imaginable su articulación a niveles supraempresariales y sin que se vea obstaculizada su aplicación y desarrollo por la forma jurídica que adopte el empresario.

IX

En los últimos años la participación ha cambiado de rumbo, se ha abandonado el esfuerzo estéril de conseguir una representación paritaria en los órganos internos de gestión empresarial, que sólo conducía a una situación de negociación permanente en el seno de la dirección sin mayores avances.

La constatación práctica del hecho anterior ha originado un nuevo enfoque en la dinámica de la participación; las miradas se dirigen ahora hacia la atribución de derechos cada vez más amplios a órganos exteriores a la administración y gestión de la empresa; ya no es prioritario el objetivo de la paridad; se han abandonado los debates sobre cogestión paritaria o minoritaria y como consecuencia se encuentra paralizada la tendencia que proponía nuevos avances de la participación reformando las estructuras de la empresa, puesto que siendo el objetivo central la consolidación de mayores poderes de intervención desde órganos externos a las instituciones formales de gestión empresarial, tales debates carecen de sentido, o al menos, no es su momento.

En este contexto, no cabe la menor duda, que el derecho de veto se erige como máximo exponente del nuevo sentido de la participación; siendo este derecho ejercitable desde órganos de representación de los trabajadores, externos a la gestión cotidiana de la empresa; se convierte en el objetivo a alcanzar por los trabajadores, tanto

en la normativa paccionada como estatal. Cualquier avance de la participación que signifique lograr cuotas de poder, si el camino que se sigue es la atribución de facultades a órganos externos, tiene necesariamente que pasar por la conquista de derechos de veto, en ámbitos cada vez más amplios y genéricos.

X

En el Derecho Internacional la participación de los trabajadores en la actividad económica no tiene una referencia directa; la preocupación central de las Declaraciones, Tratados y Convenios internacionales han girado en torno a la consolidación de la libertad sindical y el derecho de libre sindicación, con la finalidad de ir dotando a los distintos países de organizaciones sindicales fuertes, libres, demo-cráticas e independientes, que puedan intervenir e influir en las decisiones económicas generales y en la determinación de las condiciones de trabajo en las empresas por medio de la negociación colectiva, que se convierte en la modalidad de participación comúnmente aceptada.

El Derecho Comunitario Europeo, por su parte, tiene en el proyecto de Quinta Directiva el marco común de intervención de los trabajadores en la actividad empresarial, y la Carta de Derechos Sociales viene a concretar la participación en la institucionalización del derecho de negociación colectiva y en la implantación generalizada de los derechos de información y consulta, teniendo asimismo, previsto la legislación comunitaria la participación de los interlocutores sociales en diversos organismos que conforman la estructura en los procesos de adopción de las decisiones.

En el Derecho Comparado las experiencias participativas llevadas a cabo han sido múltiples y variadas destacando las realizaciones habidas, después de la segunda contienda mundial, en la República Federal Alemana, que ha sabido combinar la participación que los trabajadores en los órganos internos de dirección de la empresa, con la existencia de sindicatos y órganos de representación obrera que controlan y fiscalizan la actividad empresarial desde el exterior, utilizando como instrumentos los derechos de información, consulta y veto, así como la negociación colectiva.

En el resto de los países, salvo tímidas y testimoniales presencias en órganos internos de gestión, la participación se ha articulado a través de órganos de representación unitaria o sindicales, que intervienen e influyen desde el exterior en las decisiones empresariales, sobresaliendo la negociación colectiva como la modalidad participativa más en uso, auxiliada por los derechos de información y consulta.

XI

El derecho de participación en la empresa, en la extensa etapa de la dictadura franquista, se fue configurando en torno a cuatro instituciones:

- 1) "Los enlaces sindicales", representantes de carácter eminentemente sindical, con funciones de vigilancia y control;
- 2) "Los jurados de empresa", con pretendida naturaleza unitaria, pero de estrechas vinculaciones sindicales, al existir la afiliación obligatoria en la única Organización Sindical existente;
- 3) La tímida "cogestión", que se articuló por medio de una exigua representación obrera en los consejos de administraciones de un número limitado de empresas;
- 4) La negociación colectiva que venía caracterizada por la carencia de interlocutores sociales válidos, por el intervencionismo, tutela y control de la administración pública y por la limitación de su contenido.

Toda la actividad participativa que tenía una intencionalidad descaradamente integracionista, y que estaba, a su vez, mediatizada por la falta de derechos políticos y sociales y la carencia de la libertad sindical, se concretó en la práctica en determinados derechos a recibir información y en ocasiones a emitir informes con carácter preceptivo, pero no vinculantes, y limitados a cuestiones relativas de las esferas sociales y profesionales.

Sólo a partir de la Ley de Convenios Colectivos Sindicales de 1.958 y, en menor medida, del Decreto 20/1.961 de 12 de Enero que reguló los Reglamentos de Régimen Interior, comenzó a flexibilizarse el sistema con la ruptura del carácter mixto de los Jurados de Empresas y la posibilidad de oponerse a las decisiones empresariales, tanto en la elaboración de los Convenios Colectivos, - que no podían menoscabar las funciones de dirección que correspondían al jefe de empresa-, como en la confección de la parte paccionada de los Reglamentos de Régimen Interior. Existiendo aproximaciones, en este último caso, a la figura estudiada del derecho de veto, si bien, con escasas consecuencias prácticas, pues mientras duraban las gestiones ante la Autoridad Laboral, se aplicaba provisionalmente al punto en litigio, la propuesta de la empresa, y si las gestiones no tenían éxito o no llegaban a iniciarse, la Autoridad Laboral aprobaba definitivamente la propuesta de la empresa.

XII

Entre los dos grandes modelos internacionales de concebir la participación; institucional o conflictiva, parece claro que nuestra Constitución de 1978 se inclina por el último. Los artículos 7 y 28-1 que constitucionalizan las organizaciones sindicales y patronales, así como la libertad sindical; el artículo 37-1 que eleva rango constitucional la negociación colectiva y la fuerza vinculante de los convenios colectivos; y, en último término, los artículos 28-2 y 37-2 que recogen la actividad conflictiva de los interlocutores sociales, configuran un cuadro del que se desprende que lo realmente constitucionalizado es el conflicto industrial; sin que olvide la posibilidad de otras formas de participación, que insinúa en el artículo 129-2, que no son incompatibles con el modelo trazado, sino que *vendrán a complementarlo en su día*.

En la línea marcada en el Texto Constitucional este modelo participativo conflictivo se desarrolla en el Estatuto de los Trabajadores y su normativa complementaria, sobresaliendo en esta tarea los títulos I y III del mismo, dedicados a la representación y negociación colectiva, y, en menor medida, preceptos concretos del Título I que aun dedicados a las relaciones individuales, contempla diversas intervenciones de los representantes del personal en decisiones importantes de la actividad empresarial.

XIII

La representación colectiva, en sí misma, carece de significado si no está dotada de una serie de competencias, facultades o potestades, mediante las que se pueda desarrollar un mínimo de actividad, pues ostentar una representación sin posibilidades de actuación, es un contrasentido. La representación colectiva cobra vida en la medida en que puede desplegar una actividad en defensa de los intereses de sus representados, y esa actividad, necesariamente y por definición, es un acto de participación, al margen de la mayor o menor intensidad y amplitud con la que se pueda influir en las decisiones de la empresa. Así, el derecho de representación colectiva, que se da frente al empresario, es un derecho formal carente de contenido material, si no se le agrega las competencias que le permita desarrollar una actividad de intervención en las decisiones y gestión de la empresa, sin perjuicio de que esa representación se haga valer, además, ante órganos administrativos y judiciales en defensa de los intereses de los trabajadores, frente al empresario.

Para la singular posición del Estatuto de los Trabajadores, que en su artículo 61 configura el modelo participativo, toda participación exige determinados niveles de representación y la representación no tiene sentido sin la posibilidad de ejercer alguna actividad de participación, por ello, son conceptos íntimamente relacionados, que no pueden ser estudiados ni entendidos de forma separada, al carecer de contenido por sí solos; la representación colectiva se otorga para participar y sólo es posible la participación por medio de representantes, con lo que la representación colectiva de los trabajadores es el título que permite el ejercicio de actividades participativas y la participación es la actividad que se desarrolla o se despliega frente al empresario, en uso del título representativo, tratando de influir en las decisiones y gestión de la empresa.

Coherente con la posición anterior, no cabe la menor duda, que el derecho desarrollado en el Título II del E. T. es el derecho a participar en la empresa, y en este sentido es correcta la expresión del artículo 61, cuando señala que los trabajadores participan "en la empresa a través de los órganos de representación", considerándolos sujetos a los que se les otorgan un título, que les faculta para el ejercicio del derecho de participación, debiendo considerarse como incorrección técnica la insinuación de considerar a dichos órganos como una de las formas de participación; todo ello, sin entrar a valorar que la participación desarrollada pueda ser tachada de simple colaboración o cooperación, de la escasa amplitud e intensidad de la misma, y, sin perjuicio, de otras formas de representación que posibilitan otras modalidades participativas.

XIV

Es necesario reconocer la pobreza y debilidad de las funciones encomendadas, así como las limitaciones competenciales que nuestra legislación atribuye a las representaciones unitarias y sindicales en el ámbito de los derechos de control, pues pese al gran número de referencias legales de intervención de los representantes del personal, resulta evidente la escasa incidencia de las mismas en la actividad empresarial. Las competencias reconocidas en el E. T. y legislación complementaria a delegados de personal, comités de empresa y delegados y secciones sindicales en el contorno de los derechos de control, que en la mayoría de los casos quedan referida a una actuación de estar presente en los problemas que afectan a los intereses inmediatos de los trabajadores, sin ir más allá de una posición de asesoramiento y consulta, pone de relieve, la debilidad de los mismos para influir en las decisiones y gestión de la empresa, salvadas las exiguas excepciones de derechos de veto temporales.

El E. T. y la normativa complementaria no se propone ni siquiera incidentalmente, articular un modelo de participación interna e institucional en la gestión cotidiana de la empresa, silenciando en su articulado por completo esta institución, sin buscarle alternativas de intervención similares al menos en orden a los órganos internos de la empresa, y ofrece la negociación colectiva como modalidad de participación sustitutoria de todas

las formas cogestionarias.

Por ello no podemos desconocer que la participación de los trabajadores en la empresa tiene un contenido más amplio que el delimitado en el Título II, abarcando la totalidad del Título III, al entenderse la negociación colectiva como una modalidad de participación, en la medida, que es una institución que permite a representantes obreros y patronales determinar las condiciones de trabajo que se han de ejecutar en la empresa o sector de la producción. La negociación colectiva se nos presenta como la fórmula participativa más potenciada, estructurada y definida de cuantas desarrolla el E.T.

Resumiendo, pues, el modelo de participación conflictiva configurado en el Texto Constitucional y desarrollado en el E.T. se nos manifiesta incompleto y débil en cuanto a derechos de control, y, amplio y fuerte, al menos en el plano teórico, en cuanto a posibilidades y facultades negociadoras se refiere.

XV

Dentro del amplio y disperso campo competencial que poseen las representaciones unitarias y sindicales de los trabajadores, nuestra legislación prevé que determinadas materias y decisiones empresariales, necesariamente deban tomarse de forma conjunta y de mutuo acuerdo entre representantes patronales y del personal como única posibilidad de que tales decisiones lleguen a adoptarse, pues, en otro caso, encontrarán el veto de la representación de los trabajadores que al oponerse a la aplicación de la iniciativa unilateral del empresario la hace devenir en nula.

La inclusión en un catálogo de derechos de veto requiere que la figura en cuestión reúna los siguientes elementos:

- Existencia de una propuesta previa de decisión a iniciativa de la empresa, en orden a sus facultades de organización y dirección.
- Apertura de un periodo de negociación entre las representaciones legales de los trabajadores y la empresa.
- Posibilidad de que el periodo de negociación concluya con un acuerdo o con una oposición a la iniciativa empresarial que impide su aplicación.
- Intervención, -no siempre necesaria-, de un tercero neutral que confirma la posición de los representantes del personal, consolidando de forma permanente el veto interpuesto, o accede a la medida que en su día propuso la empresa, anulando de esta forma los efectos del obstáculo expresado.

Entre las materias sobre las que los representantes de los trabajadores pueden vetar las decisiones propuestas por la empresa, que reúnen las notas características de los derechos de veto, están las siguientes:

- La paralización de la actividad empresarial decidida por los órganos competentes de la empresa en materia de seguridad, ante riesgo inminente de accidente, recogida en el último párrafo del apartado 5 del artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.
- La implantación del horario flexible establecida en el artículo 36, apartado 1, del E.T., que requiere el previo informe favorable de los representantes legales de los trabajadores.
- La determinación de los periodos de disfrute de las vacaciones de todo el personal, organizadas por turnos sucesivos o por suspensión total de la actividad empresarial, posibilidad que establece la letra b) del apartado 2 del artículo 38 del E.T.
- Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, previstas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, que necesitan ser aceptada por los representantes de los trabajadores.
- La suspensión o extinción de los contratos de trabajo establecidas en los arts. 45 y 51 del E.T., en los que abierto el periodo consultivo, se posibilita el acuerdo o desacuerdo con las representaciones legales de los trabajadores respecto de las suspensiones o extinciones de los contratos de trabajo propuestos por la Empresa.
- La fijación de los servicios mínimos de mantenimiento y seguridad en la empresa en caso de huelga, prevista en el apartado 7 del artículo 6 del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de Marzo, y matizada por la sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de Abril de 1.981.
- Por último, los convenios colectivos han ido ampliando el campo de acción de estos derechos a otras materias referidas a las condiciones de trabajo.

XVI

El artículo 41 del E.T. al establecer que las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, no

Pueden adoptarse unilateralmente por la empresa, sino que precisan de la aceptación de los representantes legales de los trabajadores o, en su defecto, de la aprobación por la Autoridad Laboral, previa justificación de las razones técnicas, organizativas o productivas que alegue para su introducción, configura una institución compleja enmarcable dentro de los derechos de control de la gestión empresarial por representación del personal, que se concreta, en caso de desacuerdo, en un derecho de veto de éstos a la propuesta inicialmente tomada por la empresa, puesto que siempre está latente la posibilidad de que la modificación proyectada por ésta no encuentre acogida entre los representantes laborales, lo que lleva consigo la paralización de la iniciativa empresarial y la intervención de la Autoridad Laboral, como órgano neutral, que media en el conflicto, confirmando o levantando el veto interpuesto por aquéllos.

La existencia de una propuesta inicial por parte de la empresa, la apertura de un período de negociación, la posibilidad de que el período negociador concluya con acuerdo u oposición y la intervención de la Autoridad Laboral en este último caso, nos obliga a sostener que nos encontramos en presencia de una de las modalidades de participación externa en la gestión empresarial, clasificable dentro de los derechos de control, y, en concreto, ante un derecho de veto a una decisión empresarial.

XVII

El período de discusión y consultas previsto en el artículo 51.3 E.T. no constituye un trámite de informe preceptivo, dentro de los múltiples que componen el expediente administrativo que resuelve la solicitud de suspensión o extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas o tecnológicas, ya que éste sólo se iniciará si no se logra acuerdo durante el mismo.

Lo anterior no queda desvirtuado por la obligación que impone el apartado 4 del mismo precepto, de notificar a la Autoridad Laboral del inicio de este período con entrega de la comunicación y documentación que se le traslade a los representantes de los trabajadores, que no tiene por objeto un pronunciamiento de ésta, sino la toma de razón de unas negociaciones que pueden generar situaciones legales de desempleo que deben ser protegidas.

El significado y naturaleza de este período de discusión y consultas, sólo puede ser entendido cuando le pone en relación con lo previsto en el apartado 5 del mismo artículo, que ofrece la posibilidad alternativa de concluirlo con acuerdo o sin él, de donde podemos deducir con claridad, que nos encontramos ante una verdadera etapa de negociación, en la que puede aceptarse total o parcialmente la propuesta empresarial o rechazarse, con una intervención resolutoria por parte de la Autoridad Laboral en el supuesto de desacuerdo.

Valorado en su conjunto el artículo 51 reúne todos los elementos que definen los derechos de veto, así, la existencia de una decisión unilateral, que se concreta en una propuesta de suspensión o extinción de contratos de trabajo, fundada en causas económicas o tecnológicas, sin que dicha propuesta pueda ejecutarse de forma unilateral y directa por la empresa, que necesita ser aceptada por los representantes legales de los trabajadores, los cuales tienen la posibilidad de vetar la decisión que se les somete, en cuyo caso se prevé la intervención de la Autoridad Laboral con la misión de ratificar o anular el veto ejercido. Sin que este esquema se vea debilitado por la necesaria intervención de la Autoridad Laboral en los supuestos de períodos de consultas que concluyan con acuerdo, cuya actuación tiene una finalidad legitimadora distinta.

XVIII

La implantación del horario flexible recogida en el art. 36-1 del E.T. se configura como un procedimiento singular y específico de modificación de condiciones sustanciales de trabajo, que necesariamente ha de contar con el informe favorable de los representantes legales de los trabajadores, lo que implica la exigencia de un acuerdo con éstos, para que esta modalidad horaria pueda ser introducida en la empresa, y que en el supuesto de no alcanzarse constituye un veto a la iniciativa empresarial que impide su establecimiento.

Por ello, la situación creada por la necesidad de informe preceptivo favorable, es identificable con un derecho de veto, pues ha de existir una propuesta empresarial que debe ser sometida a negociación, pudiendo aceptarse, mediante la emisión de informe favorable, o rechazarse emitiendo un informe contrario a la iniciativa, con la particularidad que en este último supuesto no está prevista la intervención de órgano neutral que venga a dirimir el conflicto, convirtiéndose en un veto permanente, definitivo e insalvable.

No es posible entender la actitud pasiva de los representantes legales de los trabajadores en la emisión del informe, como un consentimiento tácito a la introducción de la modalidad horaria flexible propuesta por la empresa, pues el informe favorable necesita, en todo caso, ser expreso, como culminación de un proceso de negociación colectiva.

XIX

Entre las distintas manifestaciones de derechos de veto a decisiones empresariales existentes en la

legislación laboral española, la recogida en el último párrafo del artículo 19.5 del E.T. se nos aparece como la más importante y trascendente, ya que implica la facultad de vetar la propia actividad empresarial que se desarrolle en situación de riesgo inminente.

Esta excepcional facultad la consideramos encajable dentro de los derechos de control de la gestión de la empresa y en concreto, como un derecho de veto que va dirigido contra la decisión empresarial, tácita o expresa, de continuar la producción, sin reparar en la existencia de un riesgo de accidente inminente.

El veto a la continuidad de la actividad empresarial viene justificado por la existencia de un riesgo grave, cuyo desenlace pueda ser inmediato, sin que sea significativo el incumplimiento, por parte del empresario, de las medidas que legalmente esté obligado a tomar.

Parece evidente, que ante la posibilidad de actuación alternativa de órganos competentes en esta materia, debe siempre ser respetada la iniciativa de paralización aún en contra de la opinión del otro órgano con facultad de decisión, al no establecerse prioridad entre ellos, asumiendo la obligación de comunicación el órgano que haya tomado el acuerdo.

En ningún caso, el veto puede llegar a convertirse en permanente, pues el mismo debe cesar tan pronto desaparezca la situación de riesgo grave e inminente que lo motivó, y resulta obvio que es la empresa la obligada a poner los medios necesarios, orientados a eliminar o, al menos, a disminuir la situación de riesgo latente que lo haga compatible con el desarrollo de la actividad productiva.

XX

La novedad más importante que el Estatuto de los Trabajadores implanta en materia de vacaciones, la constituye la dimensión colectiva preferente que se le atribuye a la determinación de las fechas de disfrute del descanso, así como, el sistema participativo que instaura, exigiendo el mutuo acuerdo, tanto para la fijación del disfrute individual como colectivo.

Al establecer el apartado 2 del artículo 38 del E.T. que el período de su disfrute se fijará de mutuo acuerdo y exigir, además, que se respete el acuerdo al que lleguen el empresario con los representantes de los trabajadores en la fijación de los períodos de vacaciones para todo el personal, por medio de turnos organizados sucesivamente o por suspensión total de la actividad productiva, viene a crear una figura participativa encuadrable dentro de los derechos de veto, ya que, se parte de una propuesta a iniciativa de la empresa que debe ser negociada con los representantes del personal y cuya negociación puede concluir con un acuerdo global de vacaciones para todo el personal o con una oposición, que significa un veto a la propuesta vacacional de la empresa, y estando, asimismo, prevista la intervención de la jurisdicción social, que como órgano neutral, viene a resolver el conflicto planteado en el supuesto de desacuerdo, se dan los elementos para configurar este derecho como una acción de control de la actividad empresarial.

XXI

Al declarar el Tribunal Constitucional, por sentencia de 8 de abril de 1.981, la inconstitucionalidad del último inciso del artículo 6-7, del Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de Marzo, sobre Relaciones de Trabajo y exigir la participación del Comité de Huelga en la designación de los servicios de mantenimiento y seguridad en las empresas, en casos de huelga, se ha creado una figura participativa, con una finalidad de control a las decisiones empresariales que puede ser encuadrable dentro de los derechos de veto.

En efecto, el empresario, en supuestos de huelga, dentro de las facultades genéricas de organización y dirección, viene obligado a formular una propuesta de los servicios de seguridad y mantenimiento que deberán establecerse durante el desarrollo de la misma; constatada, por otra parte, la legitimidad negociadora del Comité de huelga, respecto de estos servicios y la posibilidad que tiene de oponerse a la propuesta realizada por la empresa, por considerarla excesiva, haciendo inviable una aplicación unilateral de los mismos, se evidencia la estructura de derecho de veto, que posee esta figura participativa, que viene asimismo, reforzada por la intervención de la jurisdicción social, que como órgano neutral, -al margen de las dudas que puedan suscitarse por la ausencia de una regulación específica, acorde con los principios constitucionales y las disfunciones originadas por la sentencia citada-, es la única vía que permite una solución coherente al problema del desacuerdo.

XXII

Por su parte, los convenios colectivos han extendido el campo de acción de los derechos de veto; por un lado, han ido ampliando el contenido de los recogidos y consolidados en la normativa estatal y por otro, los ha expandido hacia esferas y ámbitos, aún no regulados como derecho necesario o imperativo.

Estos derechos, que se manifiestan limitando el poder de dirección y organización unilateral del empresario, se han ido desarrollando en los convenios colectivos con los más diversos y dispares contenidos. Así, podemos

Citar los siguientes campos hacia los que han proyectado:

- Determinación del carácter y naturaleza de las horas extraordinarias trabajadas y la calificación, en su caso, de estructurales.
- Intervención en los procedimientos de selección previstos para los ascensos de categorías profesionales.
- Calificación de los puestos de trabajo que reúnan elementos de toxicidad, penosidad o peligrosidad.
- Derogación singular de la eficacia general de los convenios colectivos, por medio de cláusulas de descuelgue o desenganche.
- Realización de trabajos de superior e inferior categoría, así como modificaciones en la clasificación profesional de los trabajadores.
- Acumulación y disfrute de períodos de descanso, derivados de jornadas laborales superiores, por turnos rotativos ininterrumpidos, o por coincidencia del descanso rotativo con festivo.
- Determinación de las prendas de trabajo que ha de usar el personal en las industrias que fabriquen o manipulen ácidos u otras materias corrosivas.
- Abono mensual o en períodos más cortos de las participaciones en los beneficios, como alternativa a su abono en forma de paga extraordinaria en el primer trimestre del año natural siguiente.
- Adopción de medidas correctoras de absentismo por causas injustificadas y fraudulentas.
- Determinación de la plantilla general de personal de la empresa.

BIBLIOGRAFIA

AA.VV.

- Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo. Estudios ofrecidos por los catedráticos españoles de Derecho del Trabajo al Profesor Manuel Alonso Olea, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid-1.990.
- Quince lecciones sobre convenios colectivos, Facultad de Derecho. Universidad Complutense, Madrid-1.976.
- Sindicatos y relaciones colectivas de trabajo, Ilustre Colegio de Abogados de Murcia, Murcia-1.978.
- Contratación Colectiva en Europa, Ibérico Europea de Ediciones S.A., Madrid-1.975.
- Estudios en Memoria del Profesor Eugenio Pérez Botija, I.E.P., Madrid 1.970
- Diecisiete lecciones sobre participaciones de los trabajadores en la empresa, Facultad de Derecho, Universidad Complutense, Madrid-1.967.
- Lecturas sobre la Constitución Española, UNED, II, Madrid-1.978.
- Diálogos sobre la empresa, Universidad de Santiago de Compostela, Vigo-1.972.
- Estudios de Derecho Laboral, en homenaje al Profesor Rafael Caldera, Editorial Sucre, Caracas-1.977.
- Tratado de Derecho Comunitario Europeo, Ed. Civitas, Madrid-1.986.
- VII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales; Edita: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 1991.

ALBIOL MONTESINOS, IGNACIO:

- La tutela de la Libertad Sindical por los Tribunales nacionales, Civitas, Madrid-1.987.
- La representación sindical en la empresa, en AA.VV., "Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo", M.T.S.S., Madrid-1.990.

ALCALA ZAMORA, LUIS:

- Tratado de Política Laboral y Social, Ed. Heliasta, S.R.L., Buenos Aires-1.976.

ALIPRANTIS, NIKITAS:

- Conflictos entre convenios colectivos de distinto nivel, R.L. 1.977, I.

ALONSO GARCIA, MANUEL:

- Curso de Derecho del Trabajo, Ariel, Barcelona-1.985.
- Tendencias de la Contratación colectiva en España, en AA.VV., Contratación colectiva en Europa, Ibérico Europea de Ediciones, S.A., Madrid 1.975.

- Problemas que plantea desde el punto de vista laboral la denominada Ley de Cogestión, en AA.VV., "Diálogos sobre la Empresa", Universidad de Santiago de Compostela, Vigo-1.972.

ALONSO OLEA, MANUEL:

- Derecho del Trabajo, Facultad de Derecho, Universidad Complutense, Madrid, 1.974, 3ª ed.; 1.975, 5ª ed., 1.985, 9ª ed.
- Introducción al Derecho del Trabajo, Edersa, Madrid-1.981.
- El Estatuto de los Trabajadores. Texto y comentario breve, Civitas, Madrid-1.980.
- Sobre la Constitucionalidad de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, REDT, 1.985, n.º 22.
- Libertad Sindical y derecho de sindicación, en AA.VV., Sindicatos y relaciones colectivas de Trabajo. Ilustre Colegio de Abogados de Murcia, Murcia-1.978.
- La Cogestión en los países anglosajones, en AA.VV., Diecisiete lecciones..., Universidad Complutense, Madrid-1.967.
- El futuro de la participación en la Gestión, en AA. VV., "Diecisiete Lecciones...", Universidad Complutense, Madrid-1.967.

ALMANSA PASTOR, JOSE MANUEL:

- La Participación del Trabajador en la Administración de la empresa, Tecnos, Madrid-1.965.
- El sistema del Derecho del Trabajo, en AA.VV., Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo, M.T.S.S., Madrid-1.990.

ANALISTAS DE RELACIONES INDUSTRIALES:

- El A.E.S.: Una política para la crisis, R.L., 1.985-I.
- Eficacia y ámbito de aplicación de los convenios colectivos en nuestro ordenamiento jurídico, R.L. 1.985-I.
- La negociación colectiva a debate interno, R.L., 1.985-II.
- Evolución Social en Europa, R.L. 1.987-II.
- La Propuesta Sindical Prioritaria: Una alternativa político sindical, R.L., I.989-II.

ASPLUND, CHRISTER:

- Algunos aspectos de la participación de los trabajadores, Editado por la C.I.O.S.L., Bruselas-1.972.

BAYLOS GRAU, ANTONIO:

- Mayor representatividad sindical y participación institucional: la concertación social, al margen, R.L., 1.986, II.

- Regulación de la huelga en los servicios esenciales, R.L., 1.988.I.
- Derecho de huelga y servicios esenciales: Tecnos, Madrid, 1987.

BAYON CHACON, GASPAR:

- La Defensa jurídica de la Paz Laboral. Discurso de ingreso en la Real Academia de Jurisprudencia y legislación. Madrid-1.963.
- La evolución histórica de la contratación colectiva en España, en AA.VV.: Quince lecciones sobre Convenios Colectivos, Universidad Complutense, Madrid-1.976.
- Manual de Derecho del Trabajo, II, Madrid-1.977, 10ª ed., y 12ª ed., revisada y puesta al día por F. Valdes Dal-Re, Madrid, 1.978-1.979.
- Introducción al problema de la participación de los trabajadores en la empresa, en AA.VV., "Diecisiete lecciones sobre participaciones de los trabajadores en la empresa, Universidad Complutense, Madrid 1.967.
- Posibilidades de Evolución del sistema de participación de los trabajadores en la empresa, en AA.VV., Diecisiete lecciones..., Universidad Complutense, Madrid-1.967.
- Presente y futuro jurídico de la empresa, Conferencia pronunciada en la Academia Matritense del Notariado el día 18 de Marzo de 1.966. Ed. Reus, S.A., Madrid, 1.968.

BLANPAIN, ROGER:

- Regulación transnacional de las relaciones de trabajo en empresas multinacionales, R.L. 1.985,II.

BOGLIANO, PALMIRO:

- Conciliación y arbitraje, en AA.VV., Estudios en Memoria del Profesor Eugenio Pérez Botija, I.E.P., Madrid-1.970.

BOUVIN, AKE:

- La nueva Ley sueca sobre democracia en las empresas, R.I.T, Marzo-Abril, 1.977.

BORRAJODACRUZ, EFREN:

- Introducción al Derecho Español del Trabajo, Tecnos, Madrid-1.975 y 1.978.
- Horario flexible, en AA.VV.: Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Edersa, Tomo VII, Madrid-1.982.
- La configuración comunitaria de la empresa, R.P.S. Nº81, Enero-Marzo, 1.969.

BRENNER. OTTO:

- Democracia Industrial, Ed. Asociación para el Progreso de la Dirección, Madrid-1.977.

BRONSTEIN, ARTURO S.:

- La negociación colectiva en España desde una perspectiva internacional, R.L., 1.989,I.

CABANELLAS DE TORRES, GUILLERMO:

- Naturaleza jurídica de los Convenios Colectivos, en

AA.VV. Estudios en memoria del Profesor Eugenio Pérez Botija, I.E.P. Madrid-1.970.

- Tratado de Política Laboral y Social, Ed. Heliasta, Buenos Aires, 1.976.

CABRERA BAZAN, JOSE:

- Derecho de huelga y contrato de trabajo, en AA.VV., Sindicatos y relaciones colectivas de trabajo, Ilustre Colegio de Abogados de Murcia. Murcia-1.978.
- Una visión de futuro de la Política Social de la Comunidad Económica Europea, en AA.VV., Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo, M.T.S.S., Madrid 1.990.

CAIRE, GUY:

- La participación de los trabajadores en la empresa: ideologías, actitudes y motivaciones sindicales. R. de T., Nº37, 1.972.

CALDERA RODRIGUEZ, RAFAEL:

- Participación obligatoria de los trabajadores en los beneficios de las empresas, según el ordenamiento legal venezolano, en AA.VV., Estudios en memoria del Profesor Eugenio Pérez Botija, I.E.P., Madrid 1.970.

CAMPBELL, DUNCAN C.:

- La consulta obrero-patronal en el ámbito multinacional europeo: su resurgimiento en el presente decenio, R.I.T., vol. 107, 1.988. núm. 4.

CAMPS RUIZ, LUIS MIGUEL:

- Notas sobre el marco de la negociación colectiva, revista de Trabajo nº 77, 1.985.
- Fundamentos de Derecho Sindical, Ed. de la Torre, Madrid-1.977.
- Juicio crítico de la doctrina sentada en la sentencia del T.S. de 20 de Junio de 1.983. Revista de Trabajo nº 74, Madrid-1.984.

CASAS BAAMONDE, MARIA EMILIA:

- Representación unitaria de los trabajadores en la empresa y negociación colectiva, R.E.D.T. núm. 13-1.983.
- Representación unitaria y representación sindical en el sistema español de Relaciones Laborales, R.E.D.T. núm. 17-1.984.
- Democracia, representatividad y afiliación, en AA.VV. "Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo", M.T.S.S. Madrid-1.990.
- Derecho del Trabajo, Facultad de Derecho, Universidad Complutense Madrid, 10ª ed.-1.987.
- Participación de sindicatos representativos no firmantes del AES, en las comisiones establecidas por el acuerdo, R.L., 1.985,I.
- Mayor representatividad sindical y participación institucional: la concertación social, al margen, R.L., 1.986,II.

CASTRO, RAUL M.:

- La participación obrera en la empresa, Revista "Claridad", núm. 3, Septiembre-Octubre 1.984, Ed.

Comisión Ejecutiva Confederal de la U.G.T.

COLEMAN, JAMES S.:

- La Democracia Sindical, Ministerio de Trabajo, Madrid, 1.989.

COMUNIDAD ECONOMICA EUROPEA:

- Libro Verde de la Comisión de las Comunidades Europeas. "Participación de los Trabajadores y estructura de las empresas", Edición del Ministerio de Trabajo, Madrid-1.976.

CORDOVA, E.:

- Participación de los trabajadores en las decisiones dentro de la empresa, R.I.T., vol. 101, núm.2, Abril-Junio, 1.982.

CREMADES SANZ-PASTOR, BERNARDO MARIA:

- El arbitraje en los conflictos de Trabajo, en AA.VV. Sindicatos y relaciones colectivas de Trabajo, Ilustre Colegio de Abogados de Murcia, Murcia-1.978.
- Presentación del Curso, en AA.VV., "Diálogos sobre la empresa", Universidad de Santiago de Compostela, Vigo, 1.972.

CRUZ VILLALON, JESUS:

- Las modificaciones de la prestación de trabajo, M.T.S.S. Madrid 1.983.
- El sindicato en la empresa de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, R.L. 1.987-I.
- La resolución contractual por modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo, R.L., 1.988-I.
- La flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo, R.L., 1.989.I.
- Una vía de institucionalización de la concertación social: el Consejo Económico y Social, R.L., 1.989-II.
- La ausencia de acuerdo en la designación de los servicios de Seguridad y mantenimiento durante el desarrollo de la huelga, R.E.D.T. núm. 23, Julio-Septiembre, 1.985.

CUEVA, MARIO DE LA :

- Derecho Mexicano del Trabajo, Edit. Porrúa, México, 1.959.
- El derecho de las relaciones colectivas en la nueva legislación de trabajo de México, en AA.VV., "Derecho Colectivo Laboral", Depalma, Buenos Aires, 1.973.

CUEVAS LOPEZ, JOAQUIN:

- Notas relativas al "Acuerdo sobre participación en la empresa pública", R.L. 1.986-I

DÄUBLER, WOLFGANG:

- La cogestión en los órganos de la empresa en la experiencia de la República Federal Alemana, R.P.S., Julio-Septiembre, 1.976.

DETRAZ, ALBERT:

- La C.F.D.T. y el concepto de participación. R de T., Nº37, 1.972.

DOMINGUEZ GARRIDO, JOSE LUIS:

- La participación de los trabajadores en la empresa en los países del Benelux, I.E.S, Madrid-1.979.

DURAN LOPEZ, FEDERICO:

- Organización y acción sindical en la empresa, en AA.VV., "Sindicato y relaciones colectivas de trabajo", Ilustre Colegio de Abogados de Murcia, Murcia-1.978.
- Huelga en un centro de trabajo que impide la actividad en los demás centros de la empresa. Calificación y medidas que pueden adaptarse, R.L., 1.985-I.
- El papel del Sindicato en el nuevo sistema constitucional, R.P.S. núm. 121, 1.979.
- La acción Sindical en la empresa: su protección legal, Real Colegio de España, Bolonia, 1.979.

EDWARDS, P.K.:

- El conflicto en el trabajo, M.T.S.S, Madrid, 1.990.

ESCUADERO RODRIGUEZ, RICARDO:

- Representación unitaria y representación sindical en el sistema español de relaciones laborales. R.E.D.T. núm. 17, 1.984.
- La Ley de Derechos de Información: una ley a medio camino. R.R.L. n.º 7, Abril-1991.

ESPIÑA, ALVARO:

- Empleo, Democracia y Relaciones Industriales en España, Ministerio de Trabajo, Madrid, 1.990.

ESTEBAN VELASCO, GAUDENCIO:

- Estructura de las Sociedades Anónimas en el Derecho Comunitario, en AA.VV., Tratado de Derecho Comunitario Europeo, Ed. Cívitas, Madrid 1.986.
- Participación de los trabajadores en la empresa y la reforma de las Sociedades Anónimas, I.E.S., Madrid-1.986.

FANJUL SEDEÑO, JUAN MANUEL:

- La reforma de la empresa capitalista. Revista General de Legislación y Jurisprudencia, Octubre 1.967.

FERNANDEZ GONZALEZ, VICTOR:

- Cogestión, grados y esferas, en AA.VV., Diecisiete lecciones..., Universidad Complutense, Madrid-1.967.

FERNANDEZ LOPEZ, Mª FERNANDA:

- La Libertad Sindical y Adhesión al Sindicato. R de T. Nº 69, 1.983.

FORSEBÄCK, LENNART:

- Relaciones laborales y empleo en Suecia, R.de T., Nº54 y 55, 1.976.

FUNDACION EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y DE TRABAJO:

- "Análisis de la participación: Un balance de los estudios de la fundación en materia de participación de los trabajadores en las decisiones de la empresa", Irlanda, 1.988.

GARCIA BLASCO, JUAN:

- Horario de Trabajo y horario de asistencia al público: problemática jurídica y sindical, R.L., nº 4, Febrero-1.990.

GARCIA BECEDAS, GABRIEL:

- Instituciones de Derecho del Trabajo, CEURA, Madrid-1.983.
- Apuntes para un análisis de la libertad sindical en la Constitución, R.P.S. núm 124-1.979.
- Interés colectivo e interés sindical. ¿Un lugar para el interés individual?, en AA.VV., "Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo". M.T.S.S., Madrid-1.990.

GARCIA FERNANDEZ, MANUEL:

- Las causas del cierre patronal en el Derecho español, en AA.VV., "Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo", M.T.S.S., Madrid-1.990.

GARCIA MURCIA, JOAQUIN:

- Naturaleza sindical y representatividad de las organizaciones patronales agrarias, R.L., 1.985-II.
- La tutela del sindicato como agente de la negociación colectiva en la doctrina del Tribunal Constitucional, R.L. 1.985-I.
- La actividad sindical y los criterios de representatividad, R.L.-1.987-II.

GARCIA-PERROTE ESCARTIN, IGNACIO:

- Instituciones de Derecho del Trabajo, CEURA, Madrid-1.983
- Comentario a la sentencia del T.C.T. de 8 de Noviembre de 1.984, R.L.-1.985
- Nota a la sentencia del T.C.T. de 22 de Febrero de 1.985, R.L.-1.985.

GARCIA TENA, JOSE:

- Regulación de empleo: Jurisprudencia, M.T.S.S., Madrid-1.982.

GARCIA, WILLIAN:

- Cogestión y participación en las empresas de los países del Mercado Común, Ediciones I.C.E., Madrid-1.970.

GARRALDA VALCARCEL, ALVARO:

- La participación de los trabajadores en la dirección de las empresas en Alemania, Universidad de Oviedo, 1.967.

GARRIGES DIAZ-CAÑABATE, JOAQUIN:

- Anotaciones de un jurista sobre reforma de la empresa. Folleto recopilación de artículos publicados en el diario "Ya" en Diciembre de 1.969. Madrid-1.970.

GEVERS, J.K.M.:

- Participación de los trabajadores en la seguridad e higiene en los países de la C.E.E.: Papel de las Instituciones Representativas. R.I.T, Oct.-Dic., 1.983.

GONZALEZ BIEDMA, EDUARDO:

- Los servicios de seguridad y mantenimiento en la empresa durante la huelga, R.L. núm 9, Mayo-1.990.

GUSTAVESSEN, BJORN:

- Reorganización de las tareas por vía legislativa en Noruega, R.I.T., Nº 95, Mayo-Junio, 1.977.

GUTIERREZ CASTAÑO, ANTONIO:

- Informe referente al período de consultas en los expedientes de Regulación de Empleo, R.L., 1.985-II.

HERNANDEZ MARTIN, DARIO:

- La Cogestión en Francia, en AA.VV., Diecisiete lecciones..., Universidad Complutense, Madrid-1.967.

HETHY, L.:

- Sindicatos, delegados sindicales y participación en Hungría, R.I.T., Junio-Septiembre-1.981.
- Participación directa de los trabajadores en la toma de decisiones en las fábricas húngaras, R.I.T., Julio-Agosto-1.977.

HUECK, ALFRED y NIPPERDEY, H.C.:

- Compendio de Derecho del Trabajo, Editorial Revista de Derecho Privado, Madrid, 1.963.

JONCZY, MARIE JOSE:

- Derecho Social Europeo, ed. Instituto de Estudios Sociales, Madrid-1.980.

KÖHLER, H.:

- Estudio de las diferentes formas de cogestión en Alemania Federal. R de T., nº 37, 1.972.

KROTOSCHIN, ERNESTO:

- Tendencias Actuales en el Derecho del Trabajo. Ed. Jurídicas Europa-América, Buenos Aires-1.959.
- Manual de Derecho del Trabajo, 3ª edic., Depalma, Buenos Aires, 1.987.

LANGA GARCIA, LUIS:

- La reforma de la empresa. Análisis de una encuesta. R.P.S. núm. 87, 1.970

LEVINSON, CHARLES:

- La democracia industrial, Asociación para el progreso de la Dirección, Madrid, 1.977.

LEWIS, ROY:

- Derecho y Relaciones Laborales en Gran Bretaña, R.L. 1.985-II.

LIPSET, SEYMOUR MARTIN:

- La Democracia Sindical, Ministerio de Trabajo, Madrid, 1.989.

LONDOÑO, CARLOS MARIO:

- La participación de los trabajadores en los beneficios de la empresa, Rialp, Madrid, 1.962.

LORENZO MARTINEZ, FERNANDO DE:

- El Estatuto de los Trabajadores, Jornadas de Estudio de los Magistrados de Trabajo, ed. I.E.S., Madrid, 1.980.

LUCAS MARIN, ANTONIO:

- Los fondos de inversión de los asalariados: de la

democracia industrial a la democracia económica. R. de T., Nº 90, Abril-Junio, 1.988.

LUDEVID ANGLADA, MANUEL:

- El sindicato dentro de la empresa. La experiencia europea. El caso español, Editorial Blume, Barcelona-1.979.

LYON-CAEN, ANTOINE:

- Derecho del Trabajo y reconversiones industriales. Algunas reflexiones a partir del ejemplo francés. R.1. 1.985.I.

LYON-CAEN, G:

- La participación en las condiciones económicas en AA.VV. "Estudios sobre Derecho Laboral", en homenaje del Profesor Rafael Cabrera, Ed. Sucre, Caracas, 1.977.
- Derecho del Trabajo, Aguilar, Madrid, 1.974.

MAKO, GS:

- Participación directa de los trabajadores en la toma de decisiones en las fábricas húngaras, R.I.T. Julio-Agosto 1.977.

MASSARI, ROBERTO:

- Teorías de la Autogestión, editorial Zero, 2ª edición, Bilbao, 1.977.

MARAVALL, HECTOR:

- La Participación de los sindicatos alemanes en las actividades de la Administración pública. Estudios en Homenaje a Jordana de Pozas. I.E.P., Madrid-1.961.

MARTIN VALVERDE, ANTONIO

- Regulación de la huelga, libertad de huelga y Derecho de huelga, en AA.VV., Sindicatos y relaciones colectivas de Trabajo, Ilustre Colegio de Abogados de Murcia, Murcia-1.978.
- Tendencias y perspectivas de la negociación colectiva de empresa en España, R.L. 1.986-II.

MENENDEZ MENENDEZ, AURELIO:

- "Algunas preguntas sobre la reforma de la empresa", en AA.VV., "Diálogos sobre la empresa", Universidad de Santiago de Compostela-Vigo. 1.972.

MERINO SENOVILLA, HENAR:

- La participación de los trabajadores en la empresa. Funciones de los representantes unitarios, R.L., 1.987,II.

MOLERO MANGLANO, CARLOS:

- La participación de los trabajadores en la empresa en los países del Benelux, I.E.S., Madrid-1.979.

MONTALVO CORREA, JAIME:

- Fundamentos de Derecho de Trabajo, Cívitas, Madrid-1.975
- Relaciones Laborales y Constitución: Anotaciones a una década, en AA.VV., Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo, M.T.S.S. Madrid-1.990.

MONTOYA MELGAR, ALFREDO:

- Derecho del Trabajo, Tecnos, 2ª edic. 1.978, 7º ed. 1.986.

- Sindicatos y relaciones colectivas de Trabajo. El derecho de la transición, en AA.VV. Edición del Ilustre Colegio de Abogados de Murcia. Murcia 1.978.

- La participación de los trabajadores en la gestión de la empresa y los antecedentes del régimen de Jurados, en AA.VV., Diecisiete lecciones..., Universidad Complutense, Madrid-1.967.

- La Constitución, la Ley y la negociación colectiva ante los procedimientos de solución de conflictos colectivos; VII Jornadas Universitarias Andaluzas. Sevilla-1991.

MUÑOZ CAMPOS, JUAN:

- Poder de dirección y deber de obediencia: Criterios y jurisprudenciales. A.L. núm. 27, Julio-1.989.

NAVARRO NIETO, FEDERICO LUIS:

- El sindicato más representativo en la reciente historia normativa española, R.L., 1.987-II.

NIPPERDEY, H.C. y HUECK, ALFRED:

- Compendio de Derecho del Trabajo, Editorial Revista de Derecho Privado, Madrid, 1.963.

NORTHRUP, HERBERT R.:

- La consulta obrero-patronal en el ámbito multinacional europeo: Su resurgimiento en el presente decenio. R.I.T. vol. 107, 1.988, núm. 4.

O.I.T.:

- La Libertad Sindical. Recopilaciones de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración, Ginebra-1.985.

- Libertad Sindical y Negociación colectiva. Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de convenios y Recomendaciones, Ginebra-1.983.

- Convenios y recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo, 1.919-1.984, Ginebra-1.985.

- Las negociaciones colectivas. Manual de Educación Obrera, Ginebra-1.986.

- Las Normas Internacionales del Trabajo. Manual de Educación Obrera, Ginebra-1.985.

- Participación de los trabajadores en las decisiones de la empresa; serie relaciones de trabajo, Ginebra-1.981, segunda impresión, 1.986.

OJEDA AVILES, ANTONIO:

- Derecho Sindical, Tecnos, 2ª ed. Madrid-1.984.

- La Congestión en la empresa, en AA.VV. Sindicatos y relaciones colectivas de trabajo, Ilustre Colegio de Abogados de Murcia, Murcia 1.978.

- La actuación del sindicalismo en épocas de crisis, en AA.VV. Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo, M.T.S.S., Madrid-1.990.

- La Cogestión en las grandes empresas en Europa. La experiencia alemana y la Ley de Cogestión de 1.976, Sevilla-1.978.

- La negociación colectiva de los funcionarios públicos

y la entrada en vigor del Convenio Internacional núm. 151, O.I.T., R.L. 1.985,II.

- El código de autorreglamentación de las huelgas en los transportes italianos y el debate sobre una ley de huelga, R.L. 1.987-II.
- El control sindical de las empresas en Italia, I.E.S. Madrid-1.981.
- La Concertación Social tras la crisis; Ariel Derecho. Barcelona-1990.

ORTIZ LALLANA, M^a CARMEN:

- La prestación laboral de los socios en las Cooperativas de Trabajo Asociado, Bosch, Barcelona, 1.989.

OTERO DIAZ, CARLOS

- Problemática de la participación en el valor creado en la empresa, en AA.VV., "Diálogos sobre la empresa", Universidad Complutense, Vigo,-1.972.

PALOMEQUE LOPEZ, M. CARLOS:

- Derecho sindical español, Tecnos, 2^a ed. Madrid - 1978
- Clases de Convenios, en AA.VV., Quince lecciones sobre convenios colectivos.
- Introducción a la Economía del Trabajo, Ed. Debate, Vol.I y II, Madrid-1.978 y 1.982.
- Solución no jurisdiccional de conflictos laborales y tutela judicial efectiva, en AA.VV., Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo" M.T.S.S.-Madrid-1.990.
- Participación de sindicatos representativos no firmantes del AES, en las comisiones establecidos por el Acuerdo, R.L. 1.985-I

PEREZ AMOROS, FRANCISCO:

- Garantías del derecho de participación de los trabajadores en la empresa, R.L., 1.988,II.

PEREZ BOTIJA, EUGENIO:

- Manual de Derecho del Trabajo, 10^a ed. Madrid-1.977 y 12^a ed. revisado y puesta al día por F. Valdés Dal-Re, Madrid, 1.978-1.979.

PEREZ LEÑERO, JOSE:

- Teoría General del Derecho Español del Trabajo, Espasa-Calpe, S.A., Madrid,1.948.

PEREZ PATON, ROBERTO:

- Una reivindicación obrera: la cogestión. "Los Consejos de empresa", en AA.VV., "Estudios sobre Derecho Laboral", en homenaje a Rafael Caldera, Editorial Sucre, Caracas, 1.977.

PESO Y CALVO, CARLOS DE:

- Creación y funcionamiento de los jurados de empresa, en AA.VV., Diecisiete lecciones..., Universidad Complutense, Madrid-1.967.

PHELPS BROWN, HENRY:

- Los Orígenes del Poder Sindical, Ministerio de Trabajo, Madrid, 1.990.

PHILIP, ANDRÉ:

- La participación obrera en las responsabilidades de la

empresa, R.T. n° 37, 1.972.

PINA ROLANDO, E.:

- Participación del Trabajador en la gestión de la empresa: Los consejos de empresas, Ed. Depalma, Buenos Aires. 1.968.

PRADOS DE REYES, FRANCISCO J.:

- Representación unitaria y representación sindical en la empresa, Evolución de sistemas. R.L. n.º 7. Abril-1991.

PREUS, WALTER:

- Cooperativismo en Israel y en el Mundo, Ed. Asociación Israelí de Cooperación, 4^a Edición, Israel, 1.981.

RAMIREZ MARTINEZ, JUAN MANUEL:

- Fundamentos de Derecho Sindical, Ediciones de la Torre, Madrid, 1.977.
- La experiencia italiana de la negociación colectiva articulada, en AA.VV., Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo, M.T.S.S., Madrid. 1.990.

REY GUANTER, SALVADOR del

- Los Convenios Colectivos de Granja, R.E.D.T., núm. 17, 1.984.
- Naturaleza sindical y representatividad de las organizaciones patronales agrarias, R.L., 1.985.II.
- El sindicato como agente económico y como vehículo de participación sus efectos en la sociedad, R.L., 1.986.I.

RIBAS, JACQUES JEAN:

- Derecho Social Europeo, Ed. Instituto de Estudios Sociales, Madrid, 1.980.

RIVERO LAMAS, JUAN:

- Estructura de la empresa y participación obrera, ed. Ariel, Barcelona, 1.969.
- La contratación colectiva en el Derecho español, R.P.S. núm. 105, 1.975.
- Sindicatos y negociación colectiva en las industrias turísticas, R.L., 1.986.II.

RODRIGUEZ-PIÑERO, MIGUEL:

- Antecedentes, génesis y significado de la Carta Social Europea, R.P.S., N° 53, Enero-Marzo, 1.962.
- Las modalidades de contratación laboral en el E.T. reformado, R.L., 1.985.I.
- El sindicato, lo sindical y las nuevas estructuras sindicales, en AA.VV., "Sindicatos y relaciones colectivas de trabajo", Ilustre Colegio de Abogados de Murcia. Murcia 1.978.
- El Acuerdo Económico y Social, R.L. 1.985,I editorial.
- Representación electiva y representación sindical en la empresa, R.L., 1.985,I editorial.
- La Ley Orgánica de Libertad Sindical, R.L., 1.985,II, editorial.
- Mayorías y minorías en la negociación colectiva, R.L., 1.985, II, editorial.

- La problemática estructura de la negociación colectiva, R.L. 1.986,I, editorial.
- La participación del personal en el empleo público, R.L. 1.987, II, editorial.
- El sindicato en la empresa en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, R.L. 1.987.I.
- El caso italiano y el Proyecto de regulación de la huelga en los servicios esenciales, R.L., 1.988, editorial.
- El primer Protocolo adicional a la Carta Social Europea, R.L., 1.988,II editorial.
- La dimensión social del Mercado Interior, R.L. 1.989,I, editorial.
- La declaración de los derechos sociales comunitarios, R.L.,1.989,II, editorial.
- El Programa de Acción de la comisión para la aplicación de la Carta Social, R.L., 1.989,II, editorial.
- La Carta Social Europea y la problemática de su aplicación, R.P.S., número 118, Abril-Junio, 1.978.
- La participación de los trabajadores en las empresas con estructura compleja, R.L. Junio 1.990, Editorial.
- Los límites de la autonomía individual: Presentación. R.L. n.º 8. Abril-1991.

RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, FERMIN

- El cierre patronal, en AA.VV., "Sindicatos y relaciones colectivas de trabajo", Ilustre Colegio de Abogados de Murcia. Murcia, 1.978.
- Tendencias y perspectivas de la negociación colectiva de empresa en España, R.L., 1.986,II.
- Participación de los trabajadores en la empresa, R.P.S., Enero-Marzo, 1.979.
- Sistema español de cogestión. Aspectos funcionales, en AA.VV., Diecisiete lecciones..., Universidad Complutense, Madrid, 1.967.
- La nueva ley alemana de Participación de los trabajadores en la empresa, R.P.S. núm. 94, Abril-Junio 1.972.
- Comisiones Paritarias de Convenios Colectivos y competencia de la jurisdicción del Orden Social; VII Jornadas Universitarias Andaluzas. Sevilla-1991.

ROMAN DE LA TORRE, MARIA DOLORES:

- La participación de los trabajadores en la empresa. Funciones de los representantes unitarios, R.L., 1.987,II.

RUPRECHT, ALFREDO:

- Derecho Colectivo de Trabajo, Confederación Española de Cajas de Ahorros, Madrid, 1.978.
- Apuntes sobre participación en las utilidades, en AA.VV., Estudios en memoria del Profesor Eugenio Pérez Botija, I.E.P., Madrid, 1.970.

RUSSOMANO, MOZART V.:

- Principios Generales de Derecho Sindical. I.E.P....Madrid. 1.977.

SAAVEDRA ACEVEDO, JERONIMO:

- La Cogestión en los países socialistas, en AA.VV.,

Diecisiete Lecciones sobre participaciones de los trabajadores en la empresa, Universidad Complutense, Madrid, 1.967.

- La absorción y compensación de salarios; normas legales, en AA.VV., Dieciséis lecciones..., Universidad Complutense, Madrid, 1.971.

SAEZ GARCIA DE ALBIZU, JUAN CARLOS:

- Sociedad Anónima Laboral: Notas para el estudio de una posible deformación del tipo legal mercantil. Revista de Trabajo, Nº 87, Julio-Sept, 1.987.

SAEZ LARA, CARMEN:

- Los límites de la autonomía individual en la modificación de las condiciones de trabajo; R.L. n.º 8. Abril-1991.

SAGARDOY BENGOCHEA, JUAN ANTONIO:

- La negociación del convenio colectivo, en AA.VV., Contratación Colectiva en Europa, Ibérico Europea de Ediciones, S.A., Madrid-1.975.
- La reforma de la Empresa, R de T. Nº48, Madrid-1.974.
- Las relaciones laborales en la Constitución, en Libre Empresa, núm. 8, 1.978.
- La Cogestión en las empresas públicas, en AA.VV., Diecisiete Lecciones..., Universidad Complutense, Madrid, 1.967.

SAINZ MUÑOZ, CARLOS:

- "Participación de los trabajadores en la dirección de la empresa". Ponencia presentada en el Encuentro Internacional de Derecho Laboral y Seguridad Social, La Habana, Enero 1.989.

SALA FRANCO, TOMAS:

- Lecciones de Derecho del Trabajo, Tirant lo blanch, Valencia, 1.987.
- Fundamentos de derecho Sindical, Ed. de la Torre, Madrid, 1.977.
- El sindicato más representativo a nivel estatal, Funciones y competencias, R.L., 1.968,I.

SALVADOR PEREZ, FELIX:

- La Ley de Organos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, R.L., 1.989,II.

SAN MIGUEL, LUIS G.:

- En torno a la obra de Bloch-Lainé: "Pour une reforme de l'entreprise". Revista de Derecho Mercantil, núm 96, Abril-Junio 1.965.

SANTANA GOMEZ, ANTONIO:

- Una vía de institucionalización de la concertación social: El Consejo Económico y Social, R.L., 1.989-II.

SCHREGLE, JOHANNES:

- La codeterminación en la República Federal de Alemania, R.I.T., Enero-Marzo, 1.978.
- Comparación internacional del sistema de participación de los trabajadores vigente en la

- República Federal de Alemania, vol. 106, Julio-Sept. 1.967.
- Participación de los trabajadores en la adopción de decisiones, R.I.T. Vol. 93, núm.1, Enero-Febrero, 1.976.
- SECHE, JEAN CLAUDE:**
- Derecho Social Europeo, Ed. Instituto de Estudios Sociales, Madrid, 1.980.
- SEMPERE NAVARRO, ANTONIO VICENTE:**
- La Ley 32/1.984 y la materia de convenios colectivos. Antecedentes y alcance de una reforma, R.L. 1.985, I.
- SERRANO CARVAJAL, JOSE:**
- Salarios: La participación en beneficios, en AA.VV., Dieciséis lecciones, Universidad Complutense, Madrid, 1.971.
 - La participación en los beneficios en el Derecho positivo español, en AA.VV., Diecisiete lecciones..., Universidad Complutense, Madrid, 1.967.
- SISSON, KEITK:**
- Los empresarios y la negociación colectiva, M.T.S.S., Madrid. 1.990.
- SLICHTER, SUMNER H.:**
- Políticas sindicales y dirección industrial, Ministerio de Trabajo, Madrid 1.989.
- SUAREZ GONZALEZ, FERNANDO:**
- El Espacio Social Europeo, en AA.VV. Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo... M.T.S.S. Madrid, 1.990.
 - El Derecho del Trabajo en la Constitución, en AA.VV., "Lecturas sobre la Constitución Española", UNED, II, Madrid, 1.978.
 - Accionariado obrero y capitalismo popular, en AA.VV., Diecisiete lecciones..., Universidad Complutense, Madrid, 1.967.
- SZAL, RICHARD J.:**
- Participación popular, empleo y satisfacción de las necesidades esenciales, R.I.T., vol. 98, núm. 1. Enero-Marzo, 1.979.
- TIRADO SUAREZ, FRANCISCO JAVIER:**
- La reforma de la empresa. Problemática General. R.G.D., 1.977.
- TROW, MARTIN:**
- La Democracia Sindical, Ministerio de Trabajo, Madrid. 1.989.
- U.G.T.:**
- La sección sindical en la empresa, Ed. Comisión Ejecutiva Confederal Madrid, 1.986.
- VALDESDAL-RE, FERNANDO:**
- La negociación colectiva en la Constitución, R.P.S., núm. 121, 1.979.
 - Servicios esenciales y servicios mínimos en la función pública, R.L. 1.986, II.
- VARELA AUTRAN, J.:**
- El Estatuto de los Trabajadores, Jornadas de Estudio de los Magistrados de Trabajo, Ed. I.E.S., Madrid, 1.980.
- VIDA SORIA, JOSE:**
- Sobre el carácter y la configuración jurídica de los reglamentos de régimen interior de la empresa, R.P.S. núm. 92, 1.971.
 - Acción Sindical en la empresa, en AA. VV., "Diálogos sobre la empresa", Universidad de Santiago de Compostela, Vigo, 1.972.
 - El sistema español de participación de los trabajadores en la administración de las empresas, en AA.VV., Diecisiete lecciones..., Universidad Complutense, Madrid, 1.967.
- VILLA GIL, LUIS ENRIQUE DE LA:**
- Instituciones de Derecho del Trabajo, CEURA, Madrid, 1.983.
 - La participación de los Trabajadores en la empresa, I.E.E., 1.980.
 - Materiales para el estudio del Sindicato, I.E.S., Madrid, 1.979.
 - Introducción a la Economía del Trabajo, Ed. Debate, Vol. I y II, Madrid, 1.977-78 y 1.982.
 - La Cogestión en la República Federal Alemana, en AA.VV., "Diecisiete lecciones...", Universidad Complutense, Madrid, 1.967.
 - La naturaleza jurídica de la participación en los beneficios, en AA.VV., Diecisiete lecciones..., Universidad Complutense, Madrid, 1.967.
 - El Derecho del Trabajo en España, durante la Segunda República, Revista de la F. de D. de la Universidad de Madrid, Vol. XIII, Nº 34,35 y 36. 1.969.
- WEISS, DIMITRI:**
- La démocratie industrielle: Cogestion ou controle ouvrier?, Les éditions d'organisation, París, 1.978.
 - Democracia sindical y derecho colectivo de trabajo, R. de T. Nº 48, Madrid, 1.974.
- WHEELER, HOYT N.:**
- Sindicatos y toma de control de sociedades: la respuesta de los trabajadores a las funciones y adquisiciones, R.L., 1.989, II.
- WOOT, PHILIPPE DE :**
- Entorno a los problemas actuales de la participación II. La participación en la empresa. R. de T. Nº 37, 1.972.
- YELAMOS NAVARRO, FERNANDO:**
- Informe referente al período de consultas en los expedientes de Regulación de Empleo, R.L., 1.985, II.
- ZINGONE, GAETANO:**
- Las tendencias de la contratación colectiva en los países miembros de la Comunidad Económica Europea, en AA. VV., Contratación colectiva en Europa, Ibérico Europea de Ediciones, S.A., Madrid, 1.975.

BIBL.UNIV.-LAS PALMAS DE GRAN CANARIA



112423

DER 331.107 JIM par

