

ALGUNAS REFLEXIONES SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LOS EMPLEADOS EN MISIÓN

ROSA PÉREZ YÁÑEZ
Profesora Titular de Derecho del Trabajo
Universidad de Málaga

EXTRACTO

La legalización de las ETT en nuestro país y su regulación ha suscitado no pocas cuestiones derivadas de la presencia de una empresa (ETT) y de un tipo de trabajador (el trabajador en misión) que se separan sustancialmente de las figuras de empresario y trabajador tipo. La cesión de trabajadores a través de ETT da lugar a una relación triangular en virtud de la cual, el trabajador que ha sido contratado por la ETT pasa a prestar servicios en otra empresa con la que no le une vínculo laboral alguno y que, sin embargo, ejerce en relación con el trabajador cedido un conjunto de facultades —acompañadas de deberes— propias del empleador. Esta realidad plantea numerosas cuestiones cuando se trata de abordar la negociación colectiva en este sector. En esta ocasión, la bilateralidad característica del convenio colectivo debe ser puesta en conexión con la existencia de un triángulo de sujetos y de relaciones jurídicas que se instauran cuando la cesión se produce. Desde estas premisas se ha pretendido realizar un acercamiento a la negociación colectiva desde una doble perspectiva: de un lado a través del estudio de los requisitos formales, señaladamente de la regla específica de legitimación negociadora que se contiene en el art. 13 LETT. De otro, analizando el contenido de los convenios que regulan las condiciones laborales de los trabajadores en misión.

ÍNDICE

Consideraciones generales

1. Las reglas especiales sobre legitimación y fomento legislativo de la negociación colectiva: 2.1. El alcance y significado del artículo 13 LETT. a) El artículo 13 LETT como regla de legitimación para negociar convenios de empresa. El significado de la ausencia de órganos de representación legal en las ETT. b) La legitimación "ad hoc" prevista en la LETT. c) La aplicación del artículo 13 LETT en la negociación de convenios supraempresariales; 2.2. Sujetos incluidos en el ámbito del convenio celebrado de conformidad con el artículo 13 LETT
3. Los convenios "franja" en el ámbito de las ETT: 3.1. La posibilidad de celebrar convenios "franja" como instrumento de evitación del artículo 13 LETT; 3.2. La funcionalidad del convenio "franja" en empresas con representación unitaria
4. La estructura de la negociación colectiva: el impacto del artículo 1 del Segundo Convenio Colectivo Estatal
5. El singular contenido del convenio aplicable a las ETT: 5.1. La regulación específica de las condiciones de trabajo del personal en misión; 5.2. La deseable interrelación de los convenios aplicables a las empresas involucradas en la cesión. La remisión a las condiciones de trabajo existentes en las empresas usuarias; 5.3. *Excursus*: sobre el papel peculiar que ha debido desarrollar la negociación colectiva en el sector de las ETT
6. La negociación colectiva en las empresas usuarias y los trabajadores en misión. Validez y eficacia

1. CONSIDERACIONES GENERALES

Como no podía ser de otra forma el estudio de la materia que se aborda en las páginas que siguen debe realizarse tomando como punto de partida la trilateralidad que caracteriza a la cesión de trabajadores que se lleva a cabo a través de las empresas de trabajo temporal (ETT). En breve, la cesión produce como llamativa consecuencia que el trabajador que ha sido contratado por una empresa —la ETT— pase a prestar sus servicios en otra empresa con la que no le une vínculo laboral alguno. Esta somera descripción de lo que acaece cuando la cesión se produce, resulta suficiente para constatar la multiplicidad de cuestiones que pueden plantearse cuando se intenta abordar la negociación colectiva en este concreto sector de la producción. De hecho, si se hace difícil, cuando no imposible, proyectar sin más las instituciones clásicas del Derecho del Trabajo y la legislación laboral común a fenómenos que poco tienen que ver con las figuras "tipo" de empleador y de trabajador asalariado, esta dificultad se hace aún más patente cuando se trata de afrontar la negociación en las ETT. En efecto, a la bilateralidad que caracteriza al convenio colectivo —en su contenido normativo y obligatorio— se contraponen en estos casos la existencia de un triángulo de sujetos y de relaciones jurídicas que escapan a la dinámica propia del fenómeno negocial.

A partir de estas consideraciones, se ha estimado adecuado llevar a cabo un acercamiento a la negociación colectiva en las ETT desde una perspectiva bidireccional: de un lado abordando sus aspectos formales —señaladamente la específica regla de legitimación que para negociar convenios en este sector ha previsto la LETT—, y de otro, centrando la atención en las cuestiones que surgen en relación con el contenido de los convenios llamados a regular esta singular forma de prestar el trabajo por cuenta ajena.

Por lo demás el estudio de estas cuestiones se ha querido realizar analizando tanto la legislación al respecto como la práctica convencional que se ha venido desarrollando a partir de la legalización de las ETT. De hecho, la incidencia de la LETT en la negociación colectiva del sector no sólo se encuentra en lo que regula sino también, y sobre todo, en lo que el legislador ha dejado de regular. Así, como se estudiará en su momento, la existencia de una regulación acentuadamente anémica, en la que apenas se ha tenido debidamente en cuenta la complejidad del fenómeno, parece demandar de los negociadores una regulación que cubra los importantes vacíos normativos dejados por la normativa estatal. En relación con este concreto aspecto se pretende analizar si y en qué términos la negociación colectiva se encuentra capacitada para abarcar en toda su extensión la riqueza de matices que se encuentra en el fenómeno de la cesión temporal de los trabajadores a través de las ETT.

Desde estas consideraciones iniciales se pretende afrontar el estudio de la negociación colectiva en este concreto sector teniendo presente que, como ya fuera advertido por algún autor con anterioridad a la legalización de las ETT en nuestro país, "la complejidad de la figura jurídica en su totalidad es o puede ser muy grande y generará problemas de regulación y de solución igualmente complejos para la técnica legislativa y la práctica judicial"¹, a lo que cabría añadir las complejidades a las que sin duda debe hacer frente la propia regulación convencional.

2. LAS REGLAS ESPECIALES SOBRE LEGITIMACIÓN Y EL FOMENTO LEGISLATIVO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Como es de todos conocido, desde 1980 la eficacia general y normativa del convenio en nuestro ordenamiento se ha hecho depender del escrupuloso cumplimiento de las reglas que integran el Título III del ET, ostentando éste el monopolio en la atribución de una eficacia privilegiada a los convenios celebrados en nuestro país. Esta situación se ha mantenido de forma clara hasta 1994, año en el cual la LETT convertiría al referido monopolio en la regla

¹ BORRAJO DACRUZ, "Las empresas de trabajo temporal: actualidad del tema", *Actualidad Laboral*, 1993, Tomo I, p. 262; quien pedía al legislador, "tacto, realismo y responsabilidad social" (op. cit. p. 263).

general cuando se trata de reconocer al convenio dicha eficacia, una regla que se acompaña ahora de su correspondiente excepción. En concreto dicha excepción ha quedado prevista en el artículo 13 LETT, a tenor del cual:

“En ausencia de órganos de representación legal de los trabajadores, estarán legitimados para negociar los convenios colectivos que afecten a las empresas de trabajo temporal las Organizaciones sindicales más representativas, entendiéndose válidamente constituida la representación de los trabajadores en la Comisión negociadora cuando de ella formen parte tales Organizaciones”.

El precepto transcrito que, según se ha expuesto, incorpora una regla excepcional que convive en la actualidad con la legitimación prevista en la normativa común reviste, a su vez, un claro carácter supletorio respecto de esta última, por cuanto únicamente entra en escena, como el mismo se encarga de reseñar, “en ausencia de órganos de representación legal de los trabajadores”. Quiere ello decir que la norma no arbitra reglas específicas de legitimación para un concreto sector productivo, sustitutivas de las que conforman el Título III del ET, por el contrario, la operatividad del artículo 13 LETT queda circunscrita a los supuestos en los que el convenio resulta de imposible celebración de conformidad con el ET debido a la ausencia de los sujetos legitimados a tal efecto por este último². La aplicación de las reglas generales contenidas en los artículos 87 y 88 ET, por lo que ha quedado expuesto, no queda excluida de principio cuando se pretende negociar un convenio colectivo aplicable a las ETT.

Por lo demás, la novedad que la LETT incorpora posee un carácter relativo, desde el momento en que queda referida exclusivamente a las reglas de legitimación y a la válida constitución de la comisión negociadora cuando se trata de negociar el convenio del lado de los trabajadores. Las restantes normas que componen el Título III del ET, a falta de previsión expresa en contrario, continúan siendo de aplicación a la negociación de convenios colectivos en el sector de las ETT, incluidas las reglas de legitimación negociada del lado de los empresarios³. Por lo que a estas últimas se refiere no se plantea cuestión jurídica alguna: revistiendo el empresario de la ETT la condición de empleador éste será el legitimado para negociar convenios colectivos de ámbito no superior a la empresa, quedando reservada la legitimación para negociar en ámbitos superiores a las asociaciones empresariales a las que el artículo 87 ET se refiere.

² Vid., sobre el tema CRUZ VILLALÓN, “El marco jurídico de las empresas de trabajo temporal”, en “La reforma laboral de 1994”, Madrid, 1994, pp. 92 y 109; GARCÍA FERNÁNDEZ, “Posición del trabajador ante la empresa de trabajo temporal y ante la empresa cliente: puntos críticos”, Actualidad Laboral, 1994, n° 4, p. 539; RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, “Empresas de trabajo temporal y negociación colectiva”, en “Estructura de la negociación colectiva”, VIII Jornadas de Estudio sobre la negociación colectiva, Madrid, 1996, pp. 162 y ss.

³ Vid., con algún matiz, CRUZ VILLALÓN, “El marco jurídico...”, cit., p. 110.

Retomando el análisis de la regla de legitimación prevista en la LETT desde un punto de vista teleológico, ya se ha señalado cómo la finalidad perseguida por el legislador ha sido la de fijar una legitimación específica que permita negociar convenios de eficacia general allí donde la falta de sujetos legitimados por el ET haría imposible su celebración; y ello, toda vez que las singularidades propias del trabajo prestado en misión —unido al hecho de que se trataba de un sector productivo de nueva creación legal— hacía fácilmente previsible que se asistiera a una generalizada ausencia de órganos de representación de los trabajadores en estas empresas. Habría sido, por tanto, esta predicción del legislador basada en la dificultad de constituir órganos de representación de los trabajadores la que explicaría el reconocimiento de esta singular legitimación⁴.

Con todo, aún es posible destacar una potencial virtualidad del citado artículo 13 LETT: tratándose de convenios aplicables a las ETT, gran parte de los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación serán, con toda probabilidad, aquéllos vinculados con la ETT mediante un contrato de duración determinada, esto es, trabajadores que integran uno de los que se han denominado “grupos sociales tradicionalmente perjudicados profesionalmente”⁵. Si tal es así, el favorecimiento desde la Ley de la negociación colectiva en este sector tendría como consecuencia añadida —y nada desdeñable— el que los trabajadores temporales contratados por ETT pudieran resultar cubiertos con mayor seguridad por una normativa convencional.

De otro lado y si el artículo 13 LETT se nos presenta como mecanismo de fomento de la negociación colectiva en el sector de las ETT, desde idéntica perspectiva incentivadora debe ser tomado en consideración otro de los preceptos de la LETT en su redacción anterior a la reforma operada por la Ley 29/1999: el artículo 11.1 a) LETT. Por lo que aquí interesa, en este precepto se reconocía el derecho del trabajador contratado por una ETT para ser cedido mediante un contrato de duración determinada⁶:

“a ser remunerado, según el puesto de trabajo a desarrollar, de conformidad con lo que se establezca en el convenio colectivo aplicable a las empresas de trabajo temporal o, en su defecto, en el convenio colectivo correspondiente a la empresa usuaria”.

⁴ RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, “Empresas de trabajo temporal y negociación...”, cit., p. 162. Vid., in extenso, sobre la dificultad de constitución de órganos unitarios en este sector CRUZ VILLALÓN, “El marco...”, cit., pp. 107 y ss.

⁵ CRUZ VILLALÓN, “El marco...”, cit., p. 93. Sobre la tradicional exclusión de este colectivo de trabajadores del ámbito convencional vid., por todos, FERNÁNDEZ LÓPEZ, “La exclusión de los trabajadores temporales del ámbito de los convenios colectivos”, Relaciones Laborales, 1988, Tomo I, passim.

⁶ BOE 17 julio.

⁷ No se alcanza a comprender la razón por la cual dicha previsión quedaba limitada a los trabajadores contratados para ser cedidos mediante un contrato de duración determinada. La LETT parecía identificar al trabajador en misión vinculado con la ETT por un contrato indefinido con los trabajadores estructurales.

No es el momento de analizar el significado de esta previsión desde el punto de vista de la pretendida instauración de una igualdad salarial entre los trabajadores cedidos y aquellos que han sido directamente contratados por la empresa cliente, pero sí de dejar constancia de los efectos que dicha previsión tendría en la práctica subsiguiente a la entrada en vigor de la LETT.

Desde esta perspectiva de análisis debe señalarse que la primera parte del precepto nada añadía a la dinámica propia de las condiciones de trabajo reconocidas en convenio. La importancia del precepto se centraba pues en su inciso final y, en relación con este concreto aspecto, puede afirmarse que sería precisamente esta última previsión la que habría servido con mayor contundencia a la proliferación de convenios aplicables a las ETT celebrados con la evidente intención de evitar la aplicación del salario de la empresa usuaria (EU) a los trabajadores en misión. De hecho sería en esta norma donde se vino a localizar para algunos autores la razón real del llamativo desarrollo de la negociación colectiva en el ámbito de las ETT, a pesar de que la finalidad inmediata del precepto nada tenía que ver con la potenciación de la negociación colectiva en este sector⁸.

Tras la mencionada reforma del año 1999 el artículo 11.1 LETT reconoce a todos los trabajadores contratados por la ETT para ser cedidos, y mientras se encuentran en misión, el derecho a percibir “como mínimo, la retribución total establecida para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria”. Quiere ello decir que, a diferencia de lo que ocurría con anterioridad a la Ley 29/1999, la mera suscripción de un convenio colectivo de ETT no excluye automáticamente el salario regulado en el convenio de la EU, por el contrario, el salario previsto en el convenio de la ETT sólo resultará de aplicación si es superior a este último.

En todo caso, y si el artículo 11 LETT en su versión original pudo incidir en la cantidad de convenios que se fueron celebrando y, sobre todo, en la rapidez con la que fueron apareciendo de forma inmediata a la entrada en vigor de la LETT, la razón de ser de la “calidad” de estos convenios o, más exactamente, de los firmantes de los mismos parecía venir de la mano del ya citado

⁸ Esta ha sido para CRUZ VILLALÓN la razón más importante del fenómeno que se viene analizando, unido a otras razones secundarias como puedan ser los déficits de cobertura normativa para determinadas materias, la inexistencia de una Ordenanza Laboral o la propia novedad y singularidad de este sector (“Empresas de trabajo temporal y negociación colectiva”, en “Los efectos de la negociación colectiva en la reforma del mercado de trabajo”, Jerez de la Frontera, 1997, pp. 90-91); vid., también sobre el tema RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, “Empresas de trabajo temporal y negociación...”, cit., pp. 187 y 190. Por otro lado, y por lo que se refiere a la naturaleza de los convenios a los que el precepto hace referencia, no han faltado quienes han considerado incluidos en el artículo 11.1 a) LETT tanto los convenios de eficacia general como aquellos otros extraestatutarios (Consulta 22 diciembre 1994 de la Dirección General de Empleo); vid., también en relación con el convenio de la empresa usuaria GARCÍA FERNÁNDEZ, “Posición del trabajador...”, cit., p. 531.

artículo 13 LETT. Dicho en otras palabras, si bien la rápida suscripción de textos convencionales podía ser considerada consecuencia directa del artículo 11.1 a) LETT, el dato de que los mismos se suscribieran sin excepción conocida por la representación unitaria —una vez que se celebraron elecciones sindicales con suma rapidez— no se explicaría tanto por el intento de evitar la aplicación del salario de la empresa cliente, como por el deseo de impedir que se activara la legitimación específica que quedaba regulada en el artículo 13 LETT, más específicamente, por el interés de los empresarios por contar con convenios propios negociados con los órganos de representación unitaria que por lo general cuenta con una menor fuerza negocial que la propia de los sindicatos⁹. Con esta forma de proceder se conseguía además sustraer a la ETT de la aplicación de un eventual convenio de sector que pudiera celebrarse de conformidad con las reglas de legitimación estatutarias.

Junto a lo anterior conviene no descartar otro factor que puede coadyuvar a explicar la realidad negocial a la que se viene aludiendo, y que queda referido no ya a las preferencias empresariales —no privativas, por lo demás, de este sector— sino a las propias preferencias negociales del lado de los trabajadores. En este punto es necesario tener presente la peculiar composición de los órganos de representación unitaria en las ETT, consecuencia, a su vez, de la singular composición de las plantillas de estas empresas.

En efecto, en este sector se asiste con mayor intensidad y de forma generalizada a una específica composición de los órganos de representación de los trabajadores que resultan integrados, en su práctica totalidad, por los trabajadores estructurales. Y ello a pesar de que en la generalidad de los casos estos últimos serán claramente minoritarios en relación con la totalidad de los trabajadores —presentes y futuros— de la ETT, aunque sólo sea por la imposibilidad de determinar *a priori* el número de los trabajadores en misión. De esta forma cada ETT cuenta con una suerte de plantilla “virtual” desde el momento en que el proyecto empresarial —el objeto mismo de la empresa—, consiste precisamente en la constante contratación de trabajadores para cederlos con posterioridad a otras empresas¹⁰. Si tal es así, por las razones que se vienen

⁹ Vid., sobre el tema CRUZ VILLALÓN, “Empresas de trabajo temporal y negociación colectiva”, cit., p. 93; GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, “La cesión de trabajadores en el ordenamiento español (I): tipos de cesiones lícitas. Empresas de trabajo temporal”, en Cuaderno de Derecho Judicial, Vol. XXII, Madrid, 1994, p. 153; RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, “Empresas de trabajo temporal...”, cit., p. 184; PÉREZ-ESPINOSA SÁNCHEZ, “Las ETT: a medio camino entre la apertura de los sistemas de colocación y la flexibilización de la utilización de la mano de obra”, en “La reforma del mercado laboral”, Valladolid, 1994, p. 122. Vid., también sobre la debilidad negocial por la precarización característica de este sector productivo BAYLOS GRAU, “Las relaciones laborales del trabajador con la empresa de trabajo temporal. La negociación colectiva en las empresas de trabajo temporal”, Cuadernos de Derecho Judicial, vol. I, Madrid, 1995, p. 186.

¹⁰ Vid., sobre el tema en general CALVO GALLEGU, “Algunas reflexiones sobre la representación unitaria de los empleados en misión”, ejemplar mecanografiado, *passim*;

apuntando no puede descartarse una preferencia de los trabajadores estructurales por elegir con suma rapidez a sus órganos de representación unitaria — con la composición que se ha expuesto— los cuales, no parece arriesgado aventurar, pondrán especial cuidado en la negociación de las condiciones de trabajo de los trabajadores estructurales, aún en detrimento de aquellos otros contratados por la ETT para ser cedidos a otra empresa. Se asegura así que el convenio sea negociado, paradójicamente, por órganos compuestos prácticamente en su totalidad por trabajadores estructurales, minoritarios en relación con el colectivo de trabajadores en misión.

En breve, y como síntesis de lo que se viene exponiendo puede afirmarse que las previsiones legales se han visto superadas con suma rapidez por la realidad negocial, en lo que ha sido calificado como una auténtica “corrupción del modelo legal”¹¹. En efecto, la práctica convencional ha seguido una tendencia contrapuesta a la que parecía derivarse con naturalidad del artículo 13 LETT¹², esto es la celebración de convenios por las organizaciones sindicales a las que el precepto legitimaba en lo que habría supuesto garantizar la “calidad del proceso negociador y del convenio colectivo”¹³. Así la combinación de dicho precepto con el artículo 11.1 a) del mismo cuerpo legal ha dado lugar a un resultado que no era el pretendido directamente por el legislador: la rápida aparición de convenios de empresa celebrados por la representación unitaria, una vez que fueron convocadas elecciones sindicales también con una rapidez inusitada en nuestro país, todo ello con la consiguiente y buscada marginación de la legitimación “ad hoc” que la LETT introducía en nuestro ordenamiento.

2.1. El alcance y significado del artículo 13 LETT

Una vez delimitada la finalidad del artículo 13 LETT, rápidamente se advierte que su deficiente redacción no deja de suscitar algunos interrogantes sobre su verdadero alcance aplicativo; unos interrogantes cuya importancia no es en absoluto baladí, si se piensa que se encuentran en juego las reglas de legitimación de cuyo exhaustivo cumplimiento se hace depender la eficacia refor-

vid., además, FUENTES RODRÍGUEZ-DE LA FLOR FERNÁNDEZ, “Algunas consideraciones en torno a la representación de los trabajadores contratados para ser cedidos por las empresas de trabajo temporal”, en “El empleador en el Derecho del Trabajo”, Madrid, 1999, pp. 270-271.

¹¹ RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, “Empresas de trabajo temporal...”, cit., p. 183.

¹² Vid., en este sentido RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, quien predijo inmediatamente después de la aparición de la LETT un protagonismo de los sujetos sindicales frente a la representación unitaria de los trabajadores (“Las empresas de trabajo temporal en España”, Valencia, 1994, p. 120); vid., del mismo autor tras comprobar que la tendencia había sido justamente la inversa, “Empresas de trabajo temporal y negociación...”, cit., p. 187.

¹³ RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, “Empresas de trabajo temporal...”, cit., p. 181; vid., también GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, “La cesión de trabajadores...”, cit., p. 153.

zada de los convenios. De algunas de estas cuestiones pasamos a ocuparnos en las líneas que siguen.

a) — El artículo 13 LETT como regla de legitimación para negociar convenios de empresa. El significado de la ausencia de órganos de representación legal en las ETT.

Ante la ausencia de toda mención en el precepto acerca del ámbito de los convenios que pueden ser suscritos a su amparo, la referencia en el mismo a la ausencia de los órganos que en nuestro ordenamiento cuentan con legitimación para negociar convenios de empresa, unido a la finalidad del precepto — proporcionar legitimación para negociar allí donde no existen legitimados *ex ET*— permiten deducir que el precepto debe considerarse aplicable, al menos, en el ámbito de la negociación de empresa o inferior.

Sentado lo anterior se hace necesario determinar en qué casos puede entrar en escena esta legitimación específica para negociar convenios que no excedan del ámbito empresarial. La cuestión queda centrada así en determinar si en la expresión “en ausencia de órganos de representación legal de los trabajadores” que el precepto utiliza debe considerarse incluida la representación sindical en la empresa o si, por el contrario, la misma hace referencia de manera exclusiva a la representación unitaria. En efecto, una interpretación de la norma apegada a su literalidad obligaría a referir la expresión únicamente a la representación unitaria de los trabajadores con exclusión de aquella otra de naturaleza sindical; sin embargo, aún resulta posible —y conveniente— examinar esta prescripción normativa desde el punto de vista de la finalidad perseguida por el legislador. Y desde esta perspectiva teleológica debe señalarse que, si con la específica regla que el artículo 13 LETT prevé se pretende hacer frente a la eventual falta de sujetos legitimados para negociar, parecería lógico hacer depender la aplicación de la norma de la ausencia de sujetos que de conformidad con el ET cuentan con dicha legitimación. La previsión que el precepto contiene se activaría de esta forma en aquellas ETT en las que no existieran órganos de representación de los trabajadores —unitaria o sindical— con legitimación para negociar convenios de empresa.

Bien es cierto que en virtud del artículo 87 ET, como regla, la ausencia de representantes unitarios llevará aparejada de forma inevitable la falta de secciones sindicales legitimadas para negociar convenios de eficacia general toda vez que, como se sabe, la legitimación de estas últimas se ha hecho depender de la audiencia que hayan obtenido en los respectivos comités de empresa. Si tal es así, aunque se defendiera una interpretación tradicional de la expresión “representación legal” como sinónimo de “representación unitaria”¹⁴, a los efectos que se vienen analizando la consecuencia permane-

¹⁴ Vid., de esta opinión RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, “Empresas de trabajo temporal...”, cit., p. 171.

cería invariable: los sindicatos a los que el precepto se refiere sólo quedarían legitimados para negociar convenios aplicables a las ETT en ausencia de órganos de representación unitaria, siendo así que este hecho trae de suyo con carácter necesario la inexistencia de las secciones sindicales que se encuentran legitimadas por el ET para negociar convenios de eficacia general.

Con todo, no es menos cierto que la regla anterior viene acompañada en el ET de su correspondiente excepción cuando se trata de negociar convenios colectivos "franja" por parte de la representación sindical. En este punto la cuestión quedaría entonces desplazada desde cuáles son las representaciones de los trabajadores que deben considerarse incluidas en el artículo 13 LETT —y cuya presencia desactiva la legitimación "ad hoc" para negociar convenios de ETT— hacia la viabilidad de convenios colectivos franja en este sector productivo¹⁵. Un tema, este último, sobre el que se volverá en su momento.

Por lo que se refiere a la operatividad del artículo 13 LETT en la negociación de convenios no superiores a la empresa, aún es posible hacer referencia a aquellas empresas que cuenten con órganos unitarios —y sindicales, en su caso— sólo en algunos de sus centros de trabajo. En estos supuestos, parece, la legitimación específica prevista en la LETT sería operativa únicamente cuando el convenio a negociar extendiera su ámbito de aplicación a los centros de trabajo carentes de representantes de los trabajadores; para los restantes centros se haría necesario acudir a las reglas comunes que en esta materia se contienen en la norma estatutaria. Lo que parece inviable, no obstante, es la negociación de un convenio por los sujetos legitimados por el artículo 13 LETT y con la pretensión de ser aplicado a la totalidad de la empresa.

b) — La legitimación "ad hoc" prevista en la LETT.

Como se viene indicando, la falta de representantes de trabajadores en la empresa permite acudir a la legitimación que se encuentra regulada en el artículo 13 LETT. Queda ahora por analizar en qué consiste dicha legitimación teniendo en cuenta, además, que en el precepto se regula tanto una singular regla de legitimación inicial como una legitimación plena también específica.

Por lo que a la primera de ellas se refiere, la referida ausencia de representación de los trabajadores en las ETT deja paso a las organizaciones sindicales más representativas para negociar el convenio de empresa o inferior. A estos niveles negociales, por tanto, la regla supletoria que se viene analizando supone una innovación parcial de las reglas sobre legitimación negocial que rigen en nuestro ordenamiento, desde el momento en que el artículo 13 LETT no atribuye legitimación negocial a sujetos hasta ahora carentes de ella —lo que estaba facultado para hacer dado el rango legal del texto en el que tal previsión se inserta—, sino que se ha limitado a ampliar el ámbito en el que pueden usar

¹⁵ Cosa distinta será la dificultad que pueda existir para constituir representaciones sindicales en estas empresas: vid., CRUZ VILLALÓN, "El marco...", cit., p. 53.

de esta legitimación sujetos que ya cuentan con ella *ex ET*. A partir de la LETT la legitimación de los sindicatos resulta operativa no ya sólo para celebrar convenios de ámbito supraempresarial sino también —con todas las matizaciones que han sido expuestas— para la negociación de convenios en ámbitos inferiores, unos ámbitos que hasta ahora les habían sido vedados por el legislador como tales sindicatos¹⁶.

En concreto, según el precepto gozan de legitimación para negociar las "organizaciones sindicales más representativas", expresión en la que deben considerarse incluidos los sindicatos más representativos tanto a nivel estatal como a nivel de comunidad autónoma¹⁷. De esta forma, la LETT está excluyendo de los sujetos legitimados para negociar a los denominados sindicatos suficientemente representativos, en buena lógica si se piensa que la ausencia de órganos de representación unitaria, de la que se hace depender la entrada en escena de los sujetos a los que se refiere el artículo 13 LETT, llevará necesariamente aparejada la inexistencia de sindicatos con suficiente representación en el ámbito concreto en el que el convenio se negocia.

Por lo demás, la norma que se viene analizando contiene una novedosa regla en materia de legitimación plena según la cual, cuando el convenio se negocia con sujeción al artículo 13 LETT, la comisión negociadora se considera válidamente constituida del lado de la representación de los trabajadores "cuando de ella formen parte" las organizaciones a las que el precepto reconoce legitimación inicial, sin que se deban alcanzar las mayorías que se requieren en el artículo 88 ET para la válida constitución de la comisión negociadora.

En relación con este concreto extremo del precepto puede señalarse que la LETT ha introducido "ex novo" en nuestro ordenamiento la exigencia generalizada de una legitimación plena en un ámbito, como el empresarial, en el que hasta ahora sólo venía exigida cuando la negociación se lleva a cabo por parte de las secciones sindicales. Por lo demás, dicha legitimación queda referida exclusivamente a los sujetos que negocian del lado de los trabajadores ya que del lado empresarial continúa siendo el empresario el que interviene en la negociación. Esta generalización de la legitimación plena en la negociación de convenios de empresa es consecuencia, a su vez, de la incorporación de los sindicatos a la nómina de los sujetos legitimados para negociar convenios en este ámbito, desde el momento en que la legitimación plena encuentra su razón de ser no en el ámbito de los convenios que se pretenden negociar sino en los sujetos que cuentan con legitimación para negociarlos.

¹⁶ Vid., RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, para quien con esta regla supletoria se estaría ampliando el ámbito de su propia representatividad ("Empresas de trabajo temporal...", cit., p. 166; vid., también p. 173). Vid., además CRUZ VILLALÓN, para quien con este precepto "se procede a llevar hasta sus últimos extremos la regla de la 'irradiación'" ("El marco...", cit., p. 109); vid., también de esta opinión, BAYLOS GRAU, "Las relaciones laborales del trabajador con la empresa de trabajo temporal...", cit., p. 175.

¹⁷ Vid., entre otros, CRUZ VILLALÓN, "El marco...", cit., p. 110; RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, "Empresas de trabajo temporal...", cit., pp. 170-171.

En todo caso, y si bien la regla que se viene analizando ha quedado prevista con la evidente intención de esquivar el requisito de las mayorías exigidas en el artículo 88 ET — que, por lo demás, serían de imposible cumplimiento debido a la ausencia de órganos de representación unitaria que la aplicación del artículo 13 LETT presupone¹⁸—, tomada en su sentido literal, la norma parecería estar exigiendo la participación en la negociación de la totalidad de los sindicatos más representativos que se encuentran inicialmente legitimados, de suerte que en el artículo 13 LETT se habría operado una identificación entre la legitimación inicial y la legitimación plena¹⁹. No obstante esta interpretación — perfectamente adecuada a la literalidad del artículo 13 LETT—, tendría como llamativa consecuencia la introducción en la negociación de los convenios de ETT, y por vía legislativa, del derecho de veto que ha sido conjurado con carácter general en el ya citado artículo 88 ET, lo que en la práctica podría significar tanto como sustituir un obstáculo insalvable —el imposible cumplimiento de las mayorías estatutarias en la constitución de la comisión negociadora— por otro que puede llegar a serlo. Menos sentido aún tendría esta especie de “renuncia” del legislador a proteger a los sujetos que contando con legitimación para ello desean negociar un convenio de eficacia general —frente a posibles posturas obstruccionistas por parte de otros sujetos igualmente legitimados—, en un precepto cuya finalidad viene a ser precisamente la de facilitar la celebración de convenios en este concreto sector productivo. Si tal es así, la interpretación aquí apuntada produciría un efecto “boomerang” de una norma que pretende hacer posible el desarrollo de la negociación colectiva en el ámbito de las ETT.

Los problemas que plantea este extremo del precepto han llevado a un sector de nuestra doctrina a negar que en el artículo 13 LETT se haya producido la referida identificación entre la legitimación inicial y la plena y a considerar cumplida esta última cuando los sindicatos que efectivamente negocien representen a la mayoría a nivel general no, lógicamente, en el ámbito concreto del convenio²⁰.

c) La aplicación del artículo 13 LETT en la negociación de convenios supraempresariales

Según ha quedado expuesto, en la negociación de convenios de empresa la regla de legitimación prevista en la LETT tiene la virtualidad de proporcionar legitimación a determinados sujetos allí donde se encuentran ausentes los sujetos legitimados en el ET para negociar convenios de eficacia general. Si tal es así, en principio, podría defenderse que desde el momento en que esta legitimación específica se ha hecho depender de la ausencia de órganos de repre-

¹⁸ Vid., sobre el tema, CRUZ VILLALÓN, “El marco...”, cit., p. 110; seguido por RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, “Empresas de trabajo temporal...”, cit., p. 168.

¹⁹ Vid., BAYLOS GRAU, “Las relaciones laborales...”, cit., p. 176.

²⁰ CRUZ VILLALÓN, “El marco...”, cit., p. 110.

sentación legal de los trabajadores, el ámbito aplicativo de la norma debe quedar limitado a la negociación de convenios de ámbito de empresa o inferior, únicos como se sabe en los que tales órganos están dotados de legitimación para negociar convenios de eficacia general²¹. En otros términos, la alusión a la no presencia de órganos de representación de los trabajadores como *conditio sine qua non* para que resulten legitimadas las organizaciones sindicales a las que se refiere el precepto, parecería abocar a una interpretación restrictiva del mismo que limitase su aplicación a los ámbitos convencionales en los que dichos órganos, de existir, podrían negociar.

Por otro lado, aunque se defendiera su aplicación a la negociación supraempresarial, el precepto nada añadiría a las reglas sobre legitimación inicial que el artículo 87 ET prevé para la negociación en ámbitos supraempresariales. Así, ya se acudiese a este último precepto ya a la LETT resultarían legitimados en estos ámbitos tanto los sindicatos más representativos a nivel estatal como los de comunidad autónoma, quedando excluidos los sindicatos suficientemente representativos en el concreto ámbito en el que se pretende negociar, como por lo demás no podía ser de otra forma según se ha expuesto ya que, por definición, estos sindicatos estarán ausentes allí donde lo están los órganos de representación unitaria.

Con todo, esta interpretación perfectamente válida desde el punto de vista de la legitimación inicial, no puede ser mantenida en relación con la legitimación plena. Así, si según se viene afirmando, la regla que se contiene en la LETT tiene como virtualidad evitar los posibles vacíos de regulación convencional —ante la eventual ausencia de sujetos legitimados por el ET para negociar del lado de los trabajadores—, la no constitución de representaciones unitarias en el ámbito en el que el convenio pretende negociarse haría de imposible cumplimiento el requisito de la legitimación plena previsto en el artículo 88 ET, como se ha tenido ocasión de señalar en relación con los convenios de empresa. Si tal es así, no parece que deba negarse necesariamente la aplicación del art. 13 LETT en los niveles superiores de negociación, aunque sí se hace necesario subrayar que en dichos niveles el precepto posee una virtualidad en parte distinta a la estudiada en relación con el ámbito empresarial de negociación. Así, si en estos ámbitos negociales el artículo 13 LETT hace posible la negociación colectiva actuando tanto en la legitimación inicial como en la plena, en la negociación supraempresarial el citado precepto opera únicamente en relación con esta última²².

²¹ Vid., BAYLOS GRAU, “Las relaciones laborales...”, cit., p. 175; vid., no obstante, PÉREZ-ESPINOSA SÁNCHEZ, para quien podría pensarse que esta legitimación “opera únicamente para negociar convenios colectivos de ámbito supraempresarial”, si bien el autor considera que la explicación de la misma se encuentra en los ámbitos inferiores de negociación (“Las ETT: a medio camino...”, cit., p. 122).

²² Vid., RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, “Empresas de trabajo temporal...”, cit., pp. 165 y 167; LÓPEZ PARADA, “Las relaciones del trabajador en misión con la empresa de trabajo temporal y con la empresa usuaria”, en “Empresas de trabajo temporal”, Madrid, 1998, p. 84. Vid., también en defensa de la aplicación del precepto en todos los ámbitos

La misma oscuridad del tenor literal del art. 13 LETT, unida a una interpretación teleológica del mismo, permitirían afirmar su aplicabilidad en la negociación de convenios supraempresariales. En este orden de ideas se ha sostenido que de circunscribir la legitimación subsidiaria que el precepto prevé a la negociación de convenios de empresa se estaría incentivando desde la Ley algunos niveles de negociación —de empresa o inferior— en detrimento de otros²³. Incluso se ha llegado a dudar de su constitucionalidad por considerar que en el mismo “sutilmente se impone un determinado nivel de negociación, coartando la absoluta autonomía que debe presidir el ejercicio del derecho a la negociación colectiva”²⁴. Aún así no parece que una interpretación del art. 13 LETT que limitase su alcance a la negociación de convenios de empresa pueda ser considerado contrario a la autonomía colectiva, lo que exigiría una auténtica imposición de ámbitos negociales por parte de la Ley que se encuentra ausente en dicho precepto. Debe recordarse además que la autonomía colectiva se encuentra sometida a los requisitos exigidos por la Ley cuando se quiere negociar un convenio de eficacia general, sin olvidar la posibilidad de negociar convenios extraestatutarios que existe en nuestro ordenamiento.

Ahora bien, de mantenerse la aplicabilidad del precepto también en los niveles de negociación supraempresarial, se suscitaría el interrogante de determinar cuándo debe considerarse cumplido el supuesto de hecho de la norma, es decir, en qué casos puede afirmarse que nos encontramos ante la inexistencia de órganos de representación de los trabajadores que activa la legitimación prevista en la LETT. En efecto, no parece que la presencia de un solo órgano de representación de los trabajadores en alguno de los centros de trabajo de una ETT o en alguna de estas empresas pueda ser considerado suficiente para excluir la legitimación “ad hoc” para negociar convenios de sector, de ser así el precepto apenas tendría virtualidad en el ámbito supraempresarial. Este interrogante ha llevado a la doctrina bien a considerar sin más que el mencionado requisito no resulta exigible en estos niveles de negociación²⁵, bien a realizar una reinterpretación del mismo considerando que se trata de una cuestión más de cantidad que de calidad, de forma que si bien no debe exigirse como en el resto de los sectores sí resultaría exigible que “pueda acreditarse con solvencia esta representatividad, en términos al menos similares a los otros sectores de producción”²⁶.

Otra posible interpretación del requisito que se viene analizando pasaría por reconducir la eventualidad de que existan órganos de representación de los trabajadores en algunas empresas del sector, no tanto a la posibilidad o no de

de negociación CASTRO ARGUELLES, “Régimen jurídico de las empresas de trabajo temporal”, Documentación Laboral, 1994, nº 44, pp. 49 y 50; ALBIOL MONTESINOS, “Las empresas de trabajo temporal”, Tribuna Social, 1994, nº 43, p. 121.

²³ RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, “Empresas de trabajo temporal...”, cit., p. 165.

²⁴ OLMO GASCÓN, “Legitimación para negociar convenios colectivos en las empresas de trabajo temporal (ETTS)”, en “La reforma laboral de 1994”, Cuenca, 1996, p. 265.

²⁵ LÓPEZ PARADA, “Las relaciones del trabajador en misión...”, cit., p. 85.

²⁶ RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, “Empresas...”, cit., p. 173.

negociar de conformidad con la legitimación prevista en la LETT como al ámbito válido en el que dicha legitimación puede ser en cada caso ejercitada. En este orden de ideas, desde el momento en que la legitimación específica que el artículo 13 LETT regula no es una legitimación directa sino que se encuentra subordinada a la concurrencia de un requisito determinado, los avatares conectados con dicho requisito también afectarán al alcance concreto de la legitimación. Si tal es así, los sujetos legitimados de conformidad con la LETT podrían negociar convenios supraempresariales para aquellas empresas que carecen de órganos de representación, no así para las empresas o centros de trabajo en los que dichos órganos se hayan constituido. Y ello con independencia de que tales empresas o centros de trabajo cuenten o no con convenio propio, desde el momento en que no se trata de un supuesto de concurrencia de convenios sino de una imposible concurrencia de sujetos negociales ya que, tal y como ha sido diseñada la legitimación “ad hoc” en la LETT, donde existen sujetos legitimados de conformidad con el ET no puede llegar a actuar el convenio —de ámbito supraempresarial— que pueda ser celebrado con sujeción al artículo 13 LETT²⁷.

Con todo, la solución que se viene proponiendo sigue planteando algunos interrogantes, así, de nuevo no será fácil fijar hasta dónde la existencia de órganos de representación legal tendría la consecuencia que aquí se ha descrito y desde cuándo debe considerarse que la presencia de dichos órganos en el sector es suficiente para considerar cerrada la legitimación *ex artículo 13 LETT* o, lo que es lo mismo, para considerar que la representación de los trabajadores está lo suficientemente generalizada en el sector de las ETT para que la mayoría que requiere el artículo 88 ET pueda ser considerada representativa para negociar el convenio de conformidad con las normas estatutarias. En este punto puede traerse a colación la tesis de quienes, según se ha visto, vienen exigiendo que se acredite su representatividad de forma parecida al resto de los sectores de la producción.

Por lo demás, en el ámbito de la negociación supraempresarial sí tiene más sentido hacer depender la aplicabilidad de la legitimación específica de la ausencia de representantes unitarios —con independencia de que existan o no secciones sindicales— ya que son sólo éstos los que se tienen en cuenta en el artículo 88 ET a efectos de comprobar si los negociadores poseen legitimación plena para celebrar un convenio de eficacia general.

2.2. Sujetos incluidos en el ámbito del convenio celebrado de conformidad con el artículo 13 LETT

Como se viene diciendo, las únicas reglas que la LETT dedica a la negociación de convenios colectivos de ETT se refieren a las que su artículo 13

²⁷ Vid., en contra de esta solución RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, “Empresas...”, cit., p. 172.

contiene en materia de legitimación para negociar del lado de los trabajadores. Si tal es así la delimitación de los posibles ámbitos convencionales deberá llevarse a cabo con sujeción a las normas que al respecto se contienen en el ET, lo que significa tanto como afirmar la libertad de elección de ámbitos de la que gozan los negociadores siempre que no se trate de delimitaciones artificiales que, además, puedan provocar un resultado discriminatorio (artículo 83.1 ET).

Con todo no puede desconocerse que en la LETT existe un precepto que debe ser tomado en consideración a estos efectos: se trata del artículo 14 que excluye de la aplicación del capítulo III de dicha Ley a los trabajadores estructurales salvo, precisamente, lo previsto en el artículo 13 LETT. Si tal es así, las reglas específicas de legitimación negocial que este último precepto contiene son de aplicación, por expresa previsión legal, cuando se negocia un convenio de ETT con pretensión de ser aplicado a dicho colectivo de trabajadores. Por lo demás, no es de extrañar esta solución por parte del legislador si se piensa que los problemas que se plantean en materia de negociación de convenios de eficacia general —a los que pretende hacer frente la LETT con la legitimación “ad hoc”—, afectan por igual a los trabajadores en misión y a aquellos otros denominados de estructura.

Ahora bien, lo anterior no significa que los convenios celebrados conforme a lo previsto en el artículo 13 LETT sean de aplicación con carácter necesario a todos los trabajadores de las ETT. Esta posibilidad que resulta perfectamente lícita, debe producirse en su caso por decisión de los negociadores no así por disposición legal, lo que supondría una injustificada imposición de ámbitos de muy dudosa constitucionalidad. Quiere esto decir que, lejos de afirmarse *ex lege* que el convenio celebrado de conformidad con la legitimación específica de la LETT se aplica también a los trabajadores estructurales, la expresión debe interpretarse en el sentido de que el legislador simplemente reconoce la citada posibilidad²⁸. Pero la literalidad del precepto parece avalar igualmente la celebración de convenios separados para uno y otro colectivo de trabajadores de conformidad con la legitimación que el artículo 13 LETT prevé.

Sentado lo anterior, se trataría de analizar si la celebración de convenios específicos de aplicación a cada uno de los colectivos de trabajadores mencionados esconde una artificial delimitación de ámbitos que pueda ser tachada de discriminatoria, lo que llevaría necesariamente aparejado el rechazo de esta posibilidad. En este punto, conviene recordar la singular composición que presentan las plantillas de las ETT en las que conviven dos colectivos de trabajadores netamente diferenciados no tanto, o no siempre, por las funciones que realizan —que pueden ser idénticas en ambos casos— como por el resto de las características que rodean a la prestación de su actividad profesional. No hay que olvidar, por lo demás, que el trabajo en misión se caracteriza por ser un trabajo prestado no sólo extramuros de las instalaciones de la empleadora —

²⁸ Vid., no obstante, CASTRO ARGUELLES, “Régimen jurídico de las empresas de trabajo temporal”, cit., p. 50.

fenómeno éste no privativo de la cesión temporal— sino también porque se desarrolla con sujeción a las facultades de dirección y de control de una empresa distinta, la empresa cliente (artículo 15.1 LETT). Por lo que se viene exponiendo estas diferencias entre los colectivos de trabajadores contratados por la ETT podrían justificar sobradamente la celebración de convenios colectivos específicos y separados²⁹.

A los efectos que se vienen exponiendo puede resultar útil la figura del convenio colectivo “franja”³⁰, que será analizado con más detenimiento en las páginas que siguen. Baste aquí con señalar que en estos casos el convenio sería celebrado por los sujetos legitimados en la LETT, en el bien entendido que el criterio delimitador del ámbito del convenio no se concretaría, en estos casos, en la categoría o grupo profesional de los trabajadores sino en el hecho de que se trate de personal estructural de la ETT o de aquel otro contratado para ser cedido por dicha empresa.

A lo que se viene señalando debe añadirse que los trabajadores contratados por la ETT para prestar sus servicios en sus instalaciones constituyen un colectivo que no se caracteriza precisamente por su escasa fuerza negociadora, por muy minoritarios que sean. Prueba de ello lo constituye la específica composición de los órganos de representación unitaria a la que ya se ha hecho referencia; desde esta perspectiva difícilmente podría hablarse de la producción de un resultado discriminatorio para dichos trabajadores en caso de su hipotética exclusión del ámbito aplicativo del convenio.

3. LOS CONVENIOS “FRANJA” EN EL ÁMBITO DE LAS ETT

Hasta aquí se ha hecho referencia a la posibilidad de celebrar convenios “franja” cuando se hace uso de la legitimación prevista en el artículo 13 LETT, con todo, la citada posibilidad permite retomar el estudio del alcance aplicativo de dicho precepto al objeto de proceder a una relectura del mismo. En otras

²⁹ Vid., sobre la posibilidad de convenios colectivos distintos para los trabajadores estructurales y los trabajadores contratados para ponerlos a disposición de las empresas clientes CRESAN ECHEGOYEN, “Empresas de trabajo temporal y acción sindical”, en “Empresas de trabajo temporal”, cit., p. 228; vid., también sobre el tema RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, “Empresas...”, cit., p. 174.

³⁰ Vid., *in extenso* sobre este tipo de convenios, DEL REY GUANTER, “Los convenios colectivos de franja”, Revista Española de Derecho del Trabajo, 1984, n° 17, pp. 93 y ss. Vid., también sobre el tema RAYON SUÁREZ, “Los convenios colectivos para grupos de trabajadores”, Madrid, 1982, *passim*. Vid., tras la reforma del ET por la Ley 32/1984 CAMPOS ALONSO, “Los convenios de franja. A propósito de la legitimación para negociarlos”, Actualidad Laboral, 1985, n° 38, pp. 1900 y ss. Sobre estos convenios tras la reforma de 1994 puede verse GALLARDO MOYA, “Un nuevo tipo de convenios colectivos: los convenios franja en la Ley 11/1994”, en “La Reforma laboral de 1994”, cit., pp. 271 y ss.

palabras, en las líneas que siguen se pretende estudiar la incidencia que el convenio "franja" puede tener a efectos de una posible marginación de la regla de legitimación específica que se viene analizando. Igualmente se analizará la figura del convenio franja cuando la presencia de la representación unitaria en la empresa reconduce la negociación a las reglas estatutarias.

3.1. La posibilidad de celebrar convenios "franja" como instrumento de evitación del artículo 13 LETT

En páginas anteriores se ha afirmado que la falta de representación unitaria de los trabajadores en las ETT dejaba el camino abierto a la aplicación de las reglas de legitimación prevista en la LETT. Con todo, esta regla general debía ser completada con su correspondiente excepción, según se apuntó, precisamente cuando se trata de celebrar convenios que no afectan a la totalidad de los trabajadores de la empresa.

En efecto, como se sabe, la reforma de 1994 ha introducido la "implantación" como criterio de atribución de la legitimación negociada a las secciones sindicales, cuando se trata de negociar los denominados convenios "franja", desde el momento en que dicha legitimación se ha hecho depender de la existencia de afiliados en el ámbito de negociación y no de la audiencia obtenida por el sindicato en las elecciones sindicales (artículo 87.1 pr. 2.ª ET). Este dato unido a la ya aludida finalidad que el legislador persigue con el artículo 13 LETT, permitiría plantear hasta qué punto la no constitución de órganos de representación unitaria en la empresa obligaría también en estos casos a recurrir a la legitimación prevista en la LETT, toda vez que la inexistencia de representantes unitarios no implica obstáculo alguno para la negociación de convenios franja por parte de la representación sindical de conformidad con la norma estatutaria.

Así si la expresión "en ausencia de órganos de representación legal" debe ser interpretado como referencia a la falta de sujetos legitimados por el ET para negociar el convenio, la existencia de secciones sindicales en la empresa que podrían resultar legitimadas para negociar el convenio franja, permitiría acudir a la norma estatutaria —relegando la legitimación del artículo 13 LETT— aunque no se hubieran constituido en la empresa órganos de representación unitaria³¹.

3.2. La funcionalidad del convenio "franja" en empresas con representación unitaria

Por último se ha querido hacer referencia al papel que pueden llegar a desempeñar los convenios franja cuando la existencia de representantes unita-

³¹ Vid., sobre la ausencia de representaciones sindicales para poder acudir a lo que el artículo 13 LETT dispone BAYLOS GRAU, "Las relaciones laborales...", cit., p. 175; PÉREZ-ESPINOSA SÁNCHEZ, "Las ETT: a medio camino...", cit., p. 122.

rios en las ETT excluye la aplicación del artículo 13 LETT. En efecto, con toda claridad la constitución de estos órganos de representación lleva aparejada sin más la aplicación de las reglas sobre legitimación para negociar convenios de empresa o inferior que se contienen en el ET. Este dato, unido al hecho de que las singularidades que rodean al trabajo prestado en misión hacen conveniente la celebración de convenios específicos para el personal cedido, permitiría concluir con naturalidad que dichos convenios puedan ser negociados indistintamente tanto por la representación unitaria como por la sindical³². Sin embargo, esta conclusión puede plantear ciertos problemas no tanto en la determinación de los sujetos legitimados como por lo que se refiere al propio comportamiento de dichos sujetos.

En efecto, como se viene destacando, el personal de las ETT aparece dividido en dos colectivos claramente diferenciados no sólo por el lugar en el que desarrollan su actividad laboral sino también, y sobre todo, por las nada desdeñables consecuencias que de este hecho se derivan. Los trabajadores en misión se encuentran más próximos a los trabajadores de la empresa en la que desarrollan su actividad —y a los órganos de representación que existen en dicha empresa— que a los órganos representativos de los trabajadores que se constituyen en la ETT y al resto de los trabajadores, incluso de los enviados en misión a otras empresas clientes, al tiempo que se hallan sometidos a la dirección y el control de la empresa cliente³³. Se opera, con ello, un acercamiento del trabajador cedido a la organización productiva de esta última empresa que excede del mero acercamiento físico para abarcar también aquel otro de carácter jurídico, por cuanto que a la incorporación del trabajador en las instalaciones de esta última se añade una vinculación de este último con la EU, desde el punto de vista del derecho, que recuerda en mucho a la relación jurídica que une al trabajador por cuenta ajena con su empleador.

Por lo que se viene exponiendo, a la singular composición de la representación unitaria de los trabajadores en las ETT, debe añadirse además, con toda probabilidad, la existencia de intereses raramente coincidentes entre los dos colectivos de trabajadores que integran la plantilla de las ETT³⁴. No parece probable, por tanto, que los órganos de representación unitaria constituidos en las ETT, dada su específica composición, sean los más adecuados cuando se trata de defender los intereses del colectivo formado por los trabajadores en misión.

De lo anterior puede deducirse sin dificultad que el sector de las ETT se presenta como un terreno especialmente abonado para la potencial aparición de

³² Sobre la posible negociación de un convenio franja por la representación unitaria vid., DEL REY GUANTER, "Los convenios colectivos...", cit., p. 123.

³³ Vid., PÉREZ-ESPINOSA SÁNCHEZ, "Las ETT: a medio camino...", cit., p. 121.

³⁴ Sobre esta diversidad de intereses vid., CRUZ VILLALÓN, "Empresas de trabajo temporal...", cit., pp. 92-93; RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, "Empresas de trabajo temporal...", cit., p. 148; LÓPEZ PARADA, "Las relaciones del trabajador en misión...", cit., p. 85.

conductas desviadas de los negociadores del lado de los trabajadores, que pueden actuar con quebranto del deber de correcta representación al que se encuentran sometidos³⁵. Todo ello con la particularidad que supone el hecho de que en estos casos el colectivo de trabajadores que puede resultar incorrectamente representado en la negociación constituirá normalmente el grueso de los sujetos incluidos en el ámbito de aplicación del convenio.

Desde esta concreta perspectiva los eventuales problemas de debilidad negociadora de la representación unitaria —que pueden afectar también a la negociación de las condiciones de trabajo de los trabajadores estructurales—, quedan desplazados en gran medida por la forma de proceder de los representantes que negocian del lado social y, en concreto, por los inconvenientes de una incorrecta representación de los trabajadores en misión por parte de dichos negociadores que pueden llegar a ejercer una auténtica “hegemonía de la minoría”. En otros términos, las desventajas que pueden sufrir los trabajadores contratados por la ETT para ser cedidos no tendrá su razón de ser —al menos no de forma exclusiva— en una supuesta debilidad de la representación unitaria al negociar las condiciones de trabajo de dicho colectivo como, sobre todo, en la marginación que pueden sufrir en la negociación de sus condiciones de trabajo, una vez que han sido marginados del proceso electoral en el que han sido elegidos los sujetos que van a negociar con el empresario. Y, a estos efectos, es indiferente que los sujetos que efectivamente negocian en representación de los trabajadores tengan o no suficiente fuerza negociadora.

Quizás ésta sea una de las razones que explican la pobreza de contenidos que ha venido caracterizando a los convenios suscritos a nivel empresarial, en lo que puede suponer una sutil manifestación de la dejación de su deber de representar de forma correcta también a los trabajadores temporales de la ETT, reflejo de una cierta indiferencia respecto a las condiciones de trabajo aplicables a los trabajadores en misión.

Por todo lo anterior, y aunque en principio el convenio franja puede ser negociado tanto por la representación unitaria como por la sindical, no parece lo más adecuado que el convenio que mejor puede servir para tomar debidamente en cuenta las peculiaridades del personal en misión —y que va a ser aplicado en exclusiva a este colectivo— sea negociado precisamente por un órgano de representación compuesto de forma mayoritaria, cuando no íntegramente, por trabajadores de estructura. Es más, en estos casos, siendo idénticos los sujetos que negociarían el convenio de los trabajadores cedidos y aquél específico de los estructurales, la lógica negociadora —aunque sólo fuera por razones de economía negociadora— parecería imponer la celebración de un convenio único aplicable a la totalidad de la plantilla; sin perjuicio de que en su texto se incluyeran regulaciones parcialmente divergentes para uno y otro colectivo.

Por lo expuesto, también en los casos en que se han constituido órganos de representación unitaria en la empresa parece adecuado reservar la negociación

³⁵ Vid., sobre el deber de correcta representación PÉREZ YÁÑEZ, “El control judicial de los pactos colectivos”, Madrid, 1997, pp. 234 y ss. y la bibliografía allí citada.

del convenio franja a las secciones sindicales elegidas por los trabajadores en misión, lo que no sólo permitiría llevar a cabo una regulación adecuada a las peculiaridades propias del trabajo prestado en misión, sino también soslayar, en gran medida, los problemas que la marginación de los trabajadores en misión en la elección de los representantes unitarios puede provocar en la negociación del convenio por parte de estos últimos. En estos casos los peligros de una incorrecta representación por parte de los sujetos negociadores serían los comunes al resto de sectores de la producción cuando la negociación se lleva a cabo por sujetos sindicales.

En esta línea puede incluirse también la conveniencia de celebrar convenios “franja” para los trabajadores en misión en los niveles supraempresariales, y de nuevo no tanto por los peligros que se vienen apuntando de una representación desviada por parte de los sindicatos que negocian, como por la existencia de singularidades de este colectivo que justificarían de sobra la elección de esta singular unidad de negociación³⁶.

En suma, la llamada al convenio colectivo franja en el sector de las ETT —como en cualquier otro— se erige en un instrumento especialmente apto para tener en cuenta de forma adecuada los intereses propios del conjunto de trabajadores incluido en la franja, al tiempo que su negociación por sujetos sindicales permite, en cierto modo, obviar los peligros de incorrecta representación que pueden presentarse en este sector de forma más acentuada cuando la negociación colectiva se lleva a cabo por parte de la representación unitaria.

Para finalizar con el estudio del artículo 13 LETT, el análisis de su contenido y de todas las interrogantes que el mismo plantea permite concluir que el alcance real de esta singular regla de legitimación —de la que apenas cabe afirmar con plena seguridad su carácter supletorio—, dependerá de la interpretación que de la misma se realice en los distintos frentes dudosos que se han venido analizando. Así, aún siendo meridianamente claro que el legislador pretendía con esta regla evitar los obstáculos insalvables que la fallida predicción legal —la falta de representación de los trabajadores en las ETT— hubiera supuesto para negociar convenios conforme a las reglas de legitimación contenidas en el Título III ET, la literalidad del precepto combinada con dicha finalidad hacen arriesgado aventurar reglas de aplicación que resulten válidas con carácter general.

4. LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: EL IMPACTO DEL ARTÍCULO 1 DEL SEGUNDO CONVENIO COLECTIVO ESTATAL

El tenor literal del artículo 11.1 a) LETT, en su redacción originaria, hizo dudar a la doctrina acerca de la posibilidad de celebrar convenios en el sector

³⁶ Vid., sobre la posibilidad de suscribir convenios franja en estos niveles DEL REY GUANTER, “Los convenios colectivos...”, cit., pp. 128 y ss.

de las ETT que no tuvieran un ámbito supraempresarial, desde el momento en que la expresión "convenio colectivo aplicable a las empresas de trabajo temporal" que el precepto utilizaba parecía hacer referencia exclusiva a un convenio sectorial único³⁷. Esta interpretación, no obstante, debía ser inmediatamente rechazada por lo que habría supuesto de atentado a la autonomía colectiva y a la libertad de los sujetos negociadores para determinar el ámbito de aplicación del convenio³⁸, al tiempo que entraba en contradicción con otro de los preceptos de la LETT, precisamente el citado artículo 13, en el que se hace mención a "los convenios colectivos que afecten a las empresas de trabajo temporal", expresión en la que pueden considerarse incluidos con naturalidad los convenios de ámbito empresarial o inferior³⁹.

De hecho, como ya quedó apuntado, desde los primeros momentos de la vigencia de la LETT se asistió a un profuso precipitado de convenios de empresa celebrados con la evidente intención de evitar la aplicación del salario previsto en el convenio de la empresa usuaria. Por esta razón se ha podido afirmar que en el sector de las ETT se ha ido "contracorriente de la regla de oro" que viene rigiendo la estructura de la negociación colectiva en nuestro país, esto es, la existencia de un claro protagonismo del convenio de sector unida a la "petrificación" de ámbitos con el consiguiente rechazo a toda innovación de las unidades negociales preestablecidas⁴⁰. En los primeros momentos de la legalización de las ETT en nuestro país, el rasgo caracterizador de la estructura negociada venía a ser, así, la centralidad de los convenios colectivos de empresa; una tendencia la anterior que, sin embargo, se invertiría de forma clara con la celebración en 1995 del Primer Convenio Colectivo Estatal y, posteriormente, con el Segundo Convenio del mismo ámbito⁴¹.

Con todo, la importancia del convenio últimamente citado no debe ser analizada exclusivamente desde el punto de vista de la unidad de negociación elegida y, por tanto, desde una perspectiva meramente continuista en relación con el primero de los convenios estatales. Por el contrario, la irrupción de este segundo texto convencional en el panorama negociado de las ETT debe ser tomada en consideración sin perder de vista los cambios cualitativos que el mismo vino a introducir en la estructura de la negociación colectiva y que irían más allá del mero tránsito de una profusa utilización de la unidad de negocia-

³⁷ Vid., en el sentido de considerar incluidos en el precepto únicamente los convenios de sector LÓPEZ PARADA, "Las relaciones...", cit., p. 85.

³⁸ Han sostenido la inclusión de los convenios de empresa en el precepto indicado, entre otros, SAGARDOY BENGOCHEA, "Relaciones jurídicas entre la empresa usuaria y el trabajador de la empresa de trabajo temporal", en "Reforma de la legislación laboral. Estudios dedicados al profesor Manuel Alonso García", Madrid, 1995, p. 104; PÉREZ-ESPINOSA SÁNCHEZ, "Las ETT...", cit., p. 121.

³⁹ Vid., RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, "Las empresas de trabajo temporal en España", cit., p. 119.

⁴⁰ CRUZ VILLALÓN, "Empresas de trabajo temporal...", cit., pp. 88-89.

⁴¹ BOE 21 abril 1995 y BOE 3 marzo 1997 respectivamente.

ción empresarial hacia la celebración de un convenio aplicable a nivel nacional. Es más, desde esta perspectiva puede afirmarse que su importancia radicó sobre todo en la ordenación de la negociación colectiva en el sector de las ETT que el convenio llevó a cabo y que se ha mantenido en el Tercer Convenio Colectivo Estatal (BOE 10 noviembre 2000) cuyo artículo 1 no es más que una reproducción literal que el primero de los preceptos del segundo convenio.

En concreto, en el segundo convenio podía leerse que el mismo se suscribía de conformidad con lo previsto en el artículo 83.2 ET y con la confesada finalidad de establecer "una estructura negociada racional, integrada y homogénea" con la que se pretendía evitar "los defectos de atomización, desarticulación y dispersión" de la negociación colectiva en este sector productivo (artículo 1)⁴².

Por lo que aquí interesa, la ordenación de la negociación colectiva en el sector de las ETT contenida en los referidos segundo y tercer convenios se ha llevado a cabo de conformidad con las siguientes reglas: de un lado se consideran unidades válidas de negociación la estatal y la de comunidad autónoma incorporándose un listado de materias cuya negociación ha quedado reservada al convenio estatal; por otro lado, se declara la aplicación preferente del convenio estatal respecto a aquellos otros de ámbito autonómico al tiempo que se instaura el "principio de complementariedad" del primero de ellos en relación con estos últimos. De esta forma el segundo convenio ha incluido en su articulado la totalidad de los contenidos posibles que un acuerdo de esta naturaleza puede asumir a tenor del ya mencionado artículo 83.2 ET. Es más, el mismo se encuadra en la categoría de aquellos instrumentos colectivos que proceden a ordenar la negociación en su sector al tiempo que regulan condiciones de trabajo de aplicación directa a las relaciones laborales existentes en su ámbito aplicativo. Un ámbito este último en el que han quedado incluidos tanto los trabajadores estructurales como aquellos otros contratados para ser cedido, tal y como se dispone en los artículos 2 y 4 de ambos textos convencionales, continuándose así la que viene siendo tónica habitual de los convenios que han sido suscritos en el sector de las ETT⁴³.

Con todo, debe tenerse en cuenta que tras la reforma operada por la Ley 11/1994 en la redacción del art. 84 ET la estructura de la negociación colectiva que ha quedado prevista a partir del II Convenio Colectivo Estatal no impide suscribir convenios supraempresariales más allá de las reglas de ordenación de la negociación prevista en dicho convenio, toda vez que así lo permite el reformado art. 84 ET siempre que dichos convenios cuenten con las mayorías

⁴² En el mismo precepto, a propósito del reparto material que en el mismo se contiene, se afirma que se pretende realizar una distribución de materias entre el nivel estatal y el autonómico "que permita garantizar los necesarios elementos de homogeneidad económica y social para todo el ámbito de actuación territorial de las empresas de trabajo temporal".

⁴³ Un simple cambio de denominación se advierte en el art. 2 del tercer convenio colectivo estatal en el que la expresión trabajador "en misión" utilizada en el anterior convenio ha quedado sustituida por una referencia al trabajador "puesto a disposición".

exigidas por el precepto estatutario y que no se trate de las materias enumeradas expresamente en el citado precepto estatutario⁴⁴. Será por tanto desde estas coordenadas desde las que debía afrontarse la licitud de los preceptos del Convenio Colectivo autonómico de Cataluña de empresas de trabajo temporal de 1998 en los que se regulaban algunas de las materias reservadas al Convenio estatal de forma no del todo coincidente con este último⁴⁵.

La suscripción del segundo convenio colectivo sectorial con el contenido descrito y en un momento en el que habían proliferado convenios de empresa en el sector obliga a plantear cómo afectaba su entrada en vigor, si lo hace, a los convenios que habían sido suscritos con anterioridad. Conviene tener presente ante todo que la unidad empresarial de negociación ha quedado totalmente preterida en el convenio estatal, de ahí que el interrogante quede centrado en determinar si con la entrada en vigor de este último convenio no sólo debían considerarse automáticamente cerradas hacia el futuro las unidades de negociación que no previstas en él⁴⁶ sino también periclitados, por esta razón, los convenios de empresa que hasta ese momento se encontraban vigentes.

A falta de una solución específica en el texto del segundo convenio estatal la disyuntiva quedaría centrada en determinar si ante el silencio de los negociadores debe considerarse que la mera entrada en vigor de dicho convenio implica el decaimiento de la vigencia de los que fueron suscritos en un ámbito —el empresarial— que ha sido preterido por aquél o si, por el contrario, debe respetarse la duración temporal de estos últimos. Y ello por cuanto no parecen existir mayores obstáculos para defender a nivel teórico tanto una solución favorable a la posibilidad de afectar a la vigencia de los convenios anteriores como la solución opuesta.

Como argumentos que pueden ser traídos a colación en defensa del mantenimiento de la vigencia de los convenios de empresa se contarían el necesario respeto a la autonomía colectiva, la seguridad jurídica o el brocardo "pacta sunt servanda", argumentos todos ellos que han sido esgrimidos en nuestra doctrina para negar la posibilidad de afectación de los convenios anteriores por el posterior acuerdo que racionaliza la negociación en un sector determinado. De forma más matizada, algún sector doctrinal ha limitado la irretroactividad del convenio sectorial al período en el que el convenio anterior aún no ha llegado

a su término final o haya sido objeto de una prórroga anual por efecto de la falta de denuncia⁴⁷. Con todo no han faltado autores que han llamado la atención sobre los problemas que esta última construcción plantea, por cuanto la prórroga anual del convenio podría ser utilizada para relegar indefinidamente la aplicación de los criterios de racionalización de la negociación colectiva al menos en el ámbito del convenio que resulta prorrogado⁴⁸.

Estos inconvenientes podrían obviarse de acogerse una solución favorable a la pérdida automática de la vigencia de los convenios de empresa —al menos como convenios de eficacia general— una vez que comienza a desplegar sus efectos el acuerdo de racionalización⁴⁹. En este orden de ideas, y por lo que se refiere al necesario respeto a la autonomía colectiva como argumento del que se han servido los partidarios de la solución contraria, podría cuestionarse hasta qué punto le es lícito al convenio anterior limitar la autonomía colectiva de los negociadores del acuerdo marco mediante el expediente de mantener su vigencia aún en contra de la voluntad de los firmantes de este último de excluir la unidad empresarial de negociación; más aún cuando los convenios ordinarios están sometidos a los acuerdos de superior rango jerárquico suscritos de conformidad con el artículo 83.2 ET. Desde este punto de vista la solución que se viene analizando no implicaría sino la necesaria adecuación del convenio a la legalidad —convencional en este caso— vigente en cada momento. Por lo demás, tampoco el principio que obliga a cumplir con lo pactado puede ser esgrimido para incumplir a su amparo la legalidad vigente.

Bien es cierto que en estos casos podría considerarse que resulta dañada la seguridad jurídica, sin embargo, no lo es menos que esta última se vería igual-

⁴⁷ Vid., sobre el tema, VALDÉS DAL-RE, "Normas estructurales", en "Comentarios al Convenio General de la Construcción", Madrid, 1993, pp. 45-46; MERCADER UGUINA, "Estructura de la negociación colectiva...", cit., pp. 465-466. Por lo demás, el respeto a los convenios anteriores durante su vigencia sería la solución adoptada en algunos de los acuerdos interprofesionales suscritos en la década de los ochenta, como sucedió en el Acuerdo Interconfederal (disposición final 2_) o, con matices, en el Acuerdo Económico y Social (artículo 3.IV: en relación con la materia salarial regulada en convenios cuya vigencia fuera superior al a_o). Vid., también, en esta línea el Convenio General del Metal, según el cual, "los convenios vigentes no se verán afectados" hasta su caducidad.

⁴⁸ SALA FRANCO-RAMÍREZ MARTÍNEZ, "Comentarios al primer Convenio general del metal", Madrid, 1988, p. 17.

⁴⁹ Vid., al respecto, LÓPEZ PARADA, "Las relaciones...", cit., p. 87; vid., también MERCADER UGUINA, para quien "la anticipación del término de la vigencia del pacto (...) debe considerarse lícita y posible" si bien con límites, aunque dicho autor considera "cuestionable, si resultaría posible absorber por el acuerdo racionalizador las distintas vigencias temporales de los convenios que queden bajo el radio de acción de aquél" ("Estructura...", cit., pp. 465-466). Precisamente esta solución ha sido la adoptada en el II Acuerdo Nacional sobre Formación Profesional Continua en el Sector de ETT (BOE 18 julio 1997), que se declara de aplicación preferente también respecto de convenios ya vigentes (artículo 6).

⁴⁴ Vid., CASAS BAAMONDE, "La estructura de la negociación colectiva y las nuevas reglas sobre competencias y concurrencia de los convenios colectivos", RL, 1994, n° 17 y 18, pp. 307 y ss.

⁴⁵ Como ocurría en materia de movilidad geográfica (art. 20), en algunos extremos de la regulación de las percepciones extrasalariales (art. 27) o en la no incorporación de una de las faltas muy graves listadas en el convenio estatal (art. 44).

⁴⁶ Sobre la cuestionada posibilidad de celebrar pactos de eficacia limitada al margen de la estructura de la negociación colectiva fijada en el acuerdo de racionalización vid., MERCADER UGUINA, "Estructura de la negociación colectiva y relaciones entre convenios", Madrid, 1994, p. 476.

mente lesionada si la estructura de la negociación colectiva que ha diseñado el acuerdo sectorial quedara sometida a los avatares de cada una de las unidades de negociación preexistentes; desde esta perspectiva, una solución como la que se defiende vendría exigida por la necesidad de que la racionalización de la negociación se lleve a cabo de forma efectiva y en todo el sector desde el momento de la entrada en vigor del convenio de racionalización, a falta de una previsión expresa al respecto en este último⁵⁰.

Por lo demás, aún sería posible añadir un nuevo argumento conectado con uno de los objetivos que persigue el proceso racionalizador de la negociación colectiva en el sector de las ETT. Así, si como ya ha sido destacado por nuestra doctrina, la regulación convencional de ámbito estatal tiene como finalidad destacada conseguir una cierta homogeneización de condiciones de trabajo que permita marginar los fenómenos de competencia desleal en un sector especialmente sensible a este peligro, parece legítimo plantear hasta qué punto esta importante función no quedaría en entredicho mediante el expediente de mantener la vigencia de convenios de empresa anteriores que pueden haber introducido en el mercado un fenómeno de "dumping social"⁵¹.

5. EL SINGULAR CONTENIDO DEL CONVENIO APLICABLE A LAS ETT

Hasta aquí se ha hecho referencia a los problemas que la cesión temporal de los trabajadores a través de ETT plantea en relación con algunas de las reglas de procedimiento de la negociación colectiva. En las páginas que siguen se pretende abordar el estudio de la negociación en este sector de la producción desde una perspectiva material y, a estos efectos, el análisis se ha querido realizar afrontando de forma separada dos cuestiones de diversa índole: en primer lugar las singularidades en el contenido de los convenios de las ETT que encuentran su razón de ser en las peculiaridades propias del trabajo prestado por el personal en misión y, en segundo lugar, las cláusulas convencionales cuya justificación se encuentra en la insuficiente regulación que caracteriza a la normativa estatal en esta materia.

5.1. La regulación específica de las condiciones de trabajo del personal en misión

Si se piensa que el carácter triangular de la cesión casa mal con la bilateralidad propia de los convenios colectivos, resulta indudable que las especiali-

⁵⁰ Vid., no obstante, la STSJ/ Castilla-La Mancha 23 junio 1998 (Ar. 2575) donde se declara de aplicación un convenio de empresa anterior al segundo convenio nacional con base en el "principio de especialidad" que según la sentencia derivaría del art. 83.1 ET.

⁵¹ Vid., sobre esta importante funcionalidad que podría desarrollar un convenio de sector aplicable a las ETT, CRUZ VILLALÓN, "Empresas...", cit., p. 94.

dades que caracterizan el trabajo prestado al amparo de una determinada puesta a disposición deben tener también su correspondiente incidencia en la vertiente sustantiva de la negociación. En otras palabras, las peculiaridades que rodean a la prestación laboral que desarrolla el trabajador suministrado por la ETT no pueden resultar indiferentes para los negociadores que pretenden regular las condiciones de trabajo de este singular colectivo. Y ello es así tanto cuando el convenio que se pretende negociar es único para todos los trabajadores de la empresa como si se trata de celebrar un eventual convenio franja para los trabajadores puestos a disposición. No sin razón se ha afirmado que la peculiaridades que jalonan la cesión temporal de trabajadores provocan una "limitación importante de la capacidad normativa de los convenios en el ámbito de la puesta a disposición" si se la compara con la que poseen con carácter general los convenios colectivos en el resto de los sectores⁵².

Con todo, conviene precisar antes que nada que no se pretende insinuar que se asista a una radical ineptitud de la negociación colectiva para regular este "leasing" laboral⁵³ en toda su amplitud, sino de llamar la atención acerca de la necesidad de adaptarla a este novedoso fenómeno que ha hecho tambalear los cimientos de algunas de las instituciones clásicas del Derecho del Trabajo, tanto en su dimensión colectiva como en aquella otra individual. En otros términos, a nuestro juicio sería erróneo descartar de raíz toda actuación de los convenios de ETT dirigida a regular algunos de los aspectos privativos de la cesión temporal de trabajadores; ahora bien el papel que está llamada a desempeñar la norma colectiva en estos casos debe ser entendido en sus propios términos y con todas las cautelas que impone el fenómeno de la "triangularidad" relacional al que se viene aludiendo.

En este orden de ideas, como se tuvo ocasión de exponer, la convivencia en las ETT de dos grupos de trabajadores claramente diferenciados, hace que resulte harto conveniente —cuando no necesario— que la duplicidad de relaciones laborales que integran las plantillas de estas empresas tenga su correspondiente reflejo en una regulación convencional también diversa, bien a través de la suscripción de un convenio específico bien mediante una regulación parcialmente diferenciada cuando el convenio es único para la totalidad de sus trabajadores. De hecho esta última forma de proceder que se viene describiendo se ha erigido en la tónica general de nuestra práctica negocial, en la que es habitual encontrar una regulación separada de algunas condiciones laborales en función del colectivo de trabajadores de que se trate, como ha sucedido en materia de período de prueba, la forma del contrato o las modalidades de contratación, lo que para algunas materias viene ciertamente exigido por la existencia de una regulación legal específica⁵⁴. En todo caso se trata de espe-

⁵² CRUZ VILLALÓN, "Empresas...", cit., p. 96.

⁵³ Vid., la expresión en VALDÉS DAL-RE, "Las empresas de trabajo temporal: notas de un debate no tan ajeno para un próximo debate propio", Relaciones Laborales, 1993, Tomo I, p. 47.

⁵⁴ Así ha ocurrido, a modo de ejemplo, en el convenio colectivo de la empresa ECCO, en la regulación del período de prueba (artículo 3); en el I Convenio Estatal en materia

cialidades que afectan y obligan únicamente a los dos sujetos de la relación triangular que se encuentran incluidos en el ámbito de aplicación de dicho convenio —la ETT y su trabajador en misión—, por más que la especialidad se derive de la presencia de un tercero —la empresa cliente en este caso— y que, por lo demás, pueden ser directamente reguladas con normalidad en el convenio colectivo de la ETT.

5.2. La deseable interrelación de los convenios aplicables a las empresas involucradas en la cesión. La remisión a las condiciones de trabajo existentes en las empresas usuarias

Hasta aquí se viene defendiendo la conveniencia de que el convenio de la ETT tenga debidamente en cuenta las características propias de la puesta a disposición mediante una regulación no del todo idéntica a la prevista para los trabajadores estructurales. Más aún, el hecho de que los trabajadores cedidos desarrollen su prestación en las instalaciones y bajo el control y dirección de la EU parece exigir, con toda probabilidad, la aplicación a estos trabajadores de algunas de las condiciones que rigen en dicha empresa, como mecanismo que permita garantizar la viabilidad de su prestación laboral en la misma. En concreto de aquellas condiciones que por estar estrechamente vinculadas con el lugar de trabajo y, por ende, con la organización productiva de la empresa en la que la prestación se realiza —las relativas a la “vida en la empresa”⁵⁵—, se encuentran demandadas de una cierta homogeneidad en orden a un normal desarrollo de la actividad empresarial. Piénsese, sobre todo, en aquéllas materias vinculadas con el tiempo de trabajo en la empresa como el horario, el calendario laboral o la planificación de las vacaciones.

Sentado lo anterior se quiere llamar la atención sobre el importante papel que a estos efectos puede llegar a desempeñar la regulación contenida en el convenio colectivo aplicable en la EU. Bien es cierto que, según se viene exponiendo, este resultado en modo alguno puede ser alcanzado afirmando sin más la aplicabilidad del convenio de esta última empresa a unos sujetos, los trabajadores puestos a su disposición, que no se encuentran vinculados a ella por vínculo laboral alguno.

En la cesión temporal de trabajadores a través de ETT se asiste con normalidad a una duplicidad de regulaciones convencionales —consecuencia de la

de forma del contrato (artículo 13), modalidades de contratación (artículo 14) o suspensión del contrato de trabajo (artículo 35); o en el II y III Convenio Estatal, por ejemplo, en relación con el período de prueba (artículo 17 y artículo 18 respectivamente). En alguna ocasión, incluso, el convenio ha incorporado un anexo de aplicación exclusiva a los trabajadores puestos a disposición a la empresas clientes, como ha sido el caso del convenio colectivo de la empresa “C3 ATT empresa de trabajo temporal, Sociedad Limitada” (BOE 4 agosto 1997).

⁵⁵ Vid., esta expresión en RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, “La Ley 14/1994 por la que se regulan las empresas de trabajo temporal: un hito en la evolución del derecho español del trabajo”, *Relaciones Laborales*, 1994, n.º 17-18, p. 360.

duplicidad de empresas involucradas en la cesión— que, sin embargo, resultan insuficientes por sí mismas y de forma separada para dar una respuesta adecuada a los problemas que plantea la puesta a disposición; y ello desde el momento en que ninguno de estos convenios puede obligar simultáneamente a los tres sujetos presentes en la cesión. La reiterada bilateralidad de los convenios se erige en este punto en un obstáculo insalvable que impide tanto al convenio de la ETT como al aplicable a la EU regular directamente y en su totalidad los aspectos de la relación “triangular” que se encuentra presente en la cesión de mano de obra⁵⁶.

En este punto se quiere hacer referencia a una posible solución a la cuestión que se viene planteando y que pasaría por la voluntaria remisión de los firmantes del convenio aplicable a las ETT a algunas de las condiciones reguladas en el convenio de aplicación en la EU o bien, de forma más genérica, a algunas de las condiciones que rigen en la misma.

Esta solución podría aparecer bien en sustitución bien como complemento de los denominados “macroconvenios” que han sido requeridos en nuestra doctrina como instrumentos para regular las condiciones de trabajo de los trabajadores en misión —en cuanto colectivo llamado a desarrollar las más variadas prestaciones en una multiplicidad de sectores productivos—, sobre todo en materia de clasificación profesional y régimen disciplinario⁵⁷. Con todo no parece que una “macronegociación” resulte viable para regular de forma acabada y con el necesario detalle las totalidad de las condiciones de trabajo de los asalariados que en el futuro van a ser enviados a las distintas empresas clientes, más aún cuando el contenido concreto de cada una de las misiones resulta desconocido “a priori” por los negociadores, de ahí la conveniencia de recurrir también a la técnica convencional que se viene exponiendo.

Por lo demás, con la solución aquí propuesta se está defendiendo, en la medida de lo necesario y de lo posible, una generalización del criterio que para materias puntuales, como la salarial y la utilización del transporte e instalaciones colectivas de la EU, ha quedado arbitrado respectivamente en el artículo 11.1 a) LETT —con carácter supletorio— y en el artículo 17.2 LETT. Si bien en estos casos no se trataría de una solución impuesta “ex lege” sino de una

⁵⁶ Vid., GARCÍA FERNÁNDEZ, “La contratación de trabajadores a través de las empresas de trabajo temporal (II)”, *Actualidad Laboral*, 1996, n.º 2, p. 29. Cosa distinta será el papel que pueda desempeñar en este ámbito el contrato de puesta a disposición incorporando algunos extremos del convenio que resultará obligatorio, de esta forma, para la empresa firmante del contrato no incluida en su ámbito de aplicación; vid., sobre el tema CRUZ VILLALÓN, “Empresas...”, cit., pp. 103-105; GALA DURÁN, “Derechos y obligaciones entre los trabajadores cedidos por la empresa de trabajo temporal y las empresas usuarias”, Madrid, 1998, p. 77. Aún así no han faltado en la práctica ejemplos de imposición a la EU de obligaciones como ha sucedido en el artículo 12 del I y II Convenios colectivos autonómicos de Cataluña de Empresas de Trabajo Temporal.

⁵⁷ RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, “Empresas...”, cit., pp. 175-176.

opción voluntariamente asumida por los negociadores del convenio en el ejercicio de su autonomía colectiva⁵⁸. La cesión temporal de trabajadores a través de las ETT parece erigirse así en un terreno especialmente abonado para estas llamadas, tal y como parecen confirmarlo los no pocos convenios en los que se contienen remisiones bien a las condiciones de trabajo existentes en las empresas clientes⁵⁹ bien a los convenios colectivos aplicables en estas últimas o a los convenios sectoriales de referencia⁶⁰, en alguna ocasión de forma espe-

⁵⁸ Por lo demás se trata de una fórmula conocida en algún ordenamiento cercano al nuestro, como el francés, en el que se ha venido a instaurar si bien por expresa previsión legal; vid., SAGARDOY BENGOCHEA, "Relaciones jurídicas...", cit., pp. 105-106. Vid., no obstante, en contra de esta posibilidad, GALA DURÁN, "Derechos y obligaciones entre trabajadores cedidos por las empresas de trabajo temporal y las empresas usuarias", cit., p. 78.

⁵⁹ Así, se han localizado ejemplos de remisiones realizadas con carácter general a las condiciones vigentes en la EU, entre otros, en los siguientes textos: artículo 23 del Convenio Colectivo ECCO (BOE 4 noviembre 1994), en el que, tras establecer la jornada anual para todos los trabajadores de la plantilla se declaraba la obligatoriedad, para el personal en misión, del "horario legal de la empresa usuaria" si fuera superior, al tiempo que hace referencia a la "adaptación de los trabajadores de ECCO a las normas sobre jornadas y descansos en las empresas usuarias"; artículo 32 del Convenio Colectivo de la Empresa "Faster Ibérica ETT, SA" (BOE 25 febrero 1997) que en materia de jornada de los trabajadores en misión remitía a "la establecida en la empresa usuaria"; en igual sentido se expresaba el artículo 32 del Convenio Colectivo de la Empresa "C3 ATT, empresa de trabajo temporal, Sociedad Limitada", en cuyo anexo III se declaraba el uso obligatorio del uniforme "cuando el puesto de trabajo en la empresa usuaria" así lo requiriera, al tiempo que se preveía la no concesión de puente alguno que no estableciera esta última para todos los empleados; en la misma línea el artículo 29 del I convenio colectivo de ámbito estatal para la empresa "Manpower TEAM, ETT, SA" (BOE 1 noviembre 1994) preveía la posibilidad de pacto entre ambas empresas en materia de disfrute de las vacaciones "para adaptarlo a los criterios de planificación anual" existentes en la usuaria, mientras que en materia de clasificación profesional se señalaba que la prestación laboral del personal en misión "comprenderá las funciones de la categoría, grupo o nivel profesional que resulta aplicable" en la empresa usuaria (artículo 11.2). En la misma línea se han localizado remisiones en los convenios suscritos a nivel estatal, como ha sucedido en el artículo 29.1 del I convenio estatal en el que se contiene una remisión en materia de horario y distribución de la jornada de los trabajadores cedidos a "las establecidas conforme al marco horario aplicable en la empresa usuaria"; en igual sentido se expresa el artículo 32.2 del II y II convenios estatales.

⁶⁰ Así, por ejemplo, el artículo 14.2 del I convenio estatal al regular el contrato eventual del personal en misión hacía referencia a la posibilidad de que el convenio aplicable a la empresa usuaria haya hecho uso de la autorización que se contiene en el artículo 15.1 b) ET para modificar su duración máxima "en cuyo caso la duración del período de puesta a disposición podrá alcanzar hasta el tiempo máximo previsto" en el citado convenio. Por su parte, en el II convenio estatal, junto a remisiones constantes al convenio de la empresa usuaria en materia retributiva que tienen que ver con el proceso de conversión salarial, y que constituyen remisiones convencionales como tradicionalmente se vienen conociendo, se encuentran remisiones al convenio sectorial de referencia de las

cialmente laxa⁶¹; una práctica esta última que ha sido finalmente avalada por el mismo TS⁶².

En esta línea, la llamada por parte de los negociadores a cláusulas del convenio de la empresa usuaria viene a erigirse en una técnica similar a la remisión entre convenios ya conocida en nuestra práctica negocial, si bien con algunas particularidades que la alejan de ella. En primer lugar, en estos casos el convenio de aplicación a la ETT no remite a un convenio —o convenios— concreto, identificado "a priori" y conocido de antemano por los negociadores; por el contrario, se trata de una remisión genérica a una incierta pluralidad de convenios —aquéllos que se aplican en cada una de las empresas clientes—, lo que permitiría afirmar que se asiste a una suerte de remisión "en blanco" si bien para condiciones de trabajo prefijadas. Las posibles críticas sobre la dificultad de defender en estos casos la existencia de un equilibrio interno del convenio quedarían solventadas si se tiene presente que se trata de una técnica voluntariamente aceptada por los negociadores.

Una nueva especialidad que presenta esta técnica convencional hace referencia a los sujetos que van a resultar afectados por la misma ya que, a diferencia de la remisión propiamente dicha —que obliga a trabajadores y empresarios incluidos en el convenio como cualquier otra condición de trabajo directamente regulada en su texto—, la citada técnica actúa únicamente sobre los trabajadores en misión; del lado empresarial, la remisión al convenio de la empresa cliente prácticamente carecerá de consecuencias para las ETT incluidas en el convenio remitente. Es decir, si con los reenvíos al convenio aplicable en la EU se pretende asegurar que aquellas cláusulas del mismo referidas a la organización de la actividad laboral en la empresa se apliquen igualmente a los trabajadores cedidos, ninguna obligación nacerá de la cláusula convencional de remisión para la ETT en relación con sus trabajadores. Desde esta perspectiva podría hablarse del carácter "unidireccional" de esta remisión por lo que respecta a los sujetos incluidos en el convenio sobre los que resulta operativa.

empresas usuarias en materia de clasificación profesional (artículo 20), movilidad funcional (artículo 21), jornada (artículo 32) y horas estructurales (artículo 33.3). En el tercero de los convenios estatales suscritos hasta el momento se contiene nuevamente remisiones al convenio de la empresa usuaria en materias tales como la retribución de las horas extraordinarias (artículo 33.3), jornada nocturna (artículo 34.2), descanso semanal y festividades (artículo 35.2) o duración de vacaciones (artículo 37.2).

⁶¹ Como ha sucedido en el art. 31 III convenio colectivo estatal donde de forma explícita se clarifica el significado y alcance que debe darse al "convenio aplicable", a efectos retributivos, expresión en la que debe entenderse incluida el convenio "estatutario o extraestatutario, así como pactos o acuerdos colectivos de aplicación genérica a la empresa usuaria".

⁶² En concreto en su sentencia 14 mayo 1998 (Ar. 4651), en la que vino a resolver un recurso de casación frente a sentencia de la AN de 1 julio 1997 (Ar. 2276), precisamente sobre impugnación de los preceptos del II convenio estatal en los que se contenían remisiones al convenio aplicable en la empresa cliente. El TS confirmaría en esta ocasión la sentencia recurrida que declaraba la adecuación al artículo 37.1 CE de esta técnica convencional.

En este orden de ideas, si bien se mira, la técnica a la que se viene aludiendo supone una renuncia por parte de los firmantes del convenio aplicable a las ETT a negociar algunos aspectos de la relación de trabajo que, por estar relacionadas con el desarrollo de la actividad laboral en la empresa usuaria, no va a afectar de forma alguna a las ETT y cuya eventual regulación directa en el convenio carecería, por lo demás, de toda virtualidad para vincular a la EU.

Todas estas matizaciones hacen que nos alejemos de la institución de la remisión o reenvío entre convenios como una técnica más de regulación de las condiciones de trabajo. En el ámbito de las ETT la remisión al convenio aplicable en la empresa cliente se erige en un instrumento privilegiado a través del que se tiene debidamente en cuenta la triangularidad del fenómeno en que la cesión de trabajadores consiste, mediante el expediente de dar entrada a la regulación convencional que rige en la EU, único de los tres sujetos ajeno al convenio aplicable en la ETT. Por ello, las remisiones convencionales adquieren un particular significado que se presenta como una exigencia más de la complejidad ínsita en la cesión de mano de obra que demanda esta suerte de "mestizaje" de las regulaciones vigentes en las empresas involucradas en la cesión.

A la postre, la remisión a las condiciones laborales que rigen en la empresa cliente permitirá a esta última extender su organización también a los trabajadores que no estando integrados en su plantilla desde el punto de vista jurídico-laboral se encuentran, no obstante, incluidos físicamente en dicha empresa. Desde esta perspectiva, y ya que en modo alguno se trata de imponer obligaciones a sujetos no representados por los negociadores podría ser compartida la opinión de quienes han acudido a la figura de la "estipulación a favor de tercero", como instrumento que permite a los negociadores reconocer derechos a sujetos —la EU en nuestro caso— no incluidos en el ámbito de aplicación del convenio⁶³.

En conexión con estas cláusulas convencionales se encontrarían aquéllas en las que, si bien no se contienen remisiones al convenio de la EU o a las condiciones que rigen en la misma, se hace alusión a las necesidades de dicha empresa de las que se hace depender algunas de las eventuales vicisitudes que pueden afectar a la prestación del trabajador cedido, unas cláusulas estas últimas que encuentran idéntica explicación que las que hasta ahora se han utilizado⁶⁴.

⁶³ CRUZ VILLALÓN, "Empresas...", cit., p. 105.

⁶⁴ A modo de ejemplo puede citarse el artículo 24 del I Convenio Colectivo de ámbito estatal para la empresa "Manpower TEAM, ETT, SA" a tenor del cual "los trabajadores objeto de cesión acomodarán su jornada y horario a las necesidades de la EU"; el artículo 24 del Convenio Colectivo de la empresa ECCO en relación con el disfrute de las vacaciones; o el artículo 32 de los convenios de las empresas "C3 ATT, Empresa de Trabajo Temporal, SL" y "Faster Ibérica ETT, SA", en los que la jornada de los trabajadores cedidos pueden no ser las establecidas en las empresas clientes cuando "por necesidades de la producción y organización se fijen otras distintas". A este grupo pertenecerían también los remisiones que se contienen en los convenios de ámbito estatal, por ejemplo, en materia de lugar de la prestación (artículo 12 I convenio y artículo 14 II y III convenios) o movilidad geográfica (artículo 20 I convenio, artículo 22 II convenio y artículo 23 III convenio estatal).

Por todo lo que se viene exponiendo cabe concluir que las dificultades con las que se encuentra la negociación colectiva cuando ésta se desenvuelve conforme a los criterios negociales más clásicos pueden quedar solventadas, en mayor o menor medida, mediante un cambio en la actitud de los negociadores y en la estrategia negocial y la generalización en este ámbito de interrelaciones convencionales, hasta ahora desconocidas en nuestro país, en cuanto instrumento óptimo para hacer frente al carácter trifásico que se encuentra ínsito en la puesta a disposición.

5.3. *Excursus: sobre el papel peculiar que ha debido desarrollar la negociación colectiva en el sector de las ETT*

La necesaria toma en consideración por parte de la autonomía colectiva de las peculiaridades del trabajo que se presta en misión se hace aún más patente debido a la actitud adoptada por nuestro legislador al afrontar este fenómeno. En efecto, una rápida lectura de la LETT y su correspondiente reglamento de desarrollo resulta suficiente para advertir que la regulación normativa de la cesión temporal de trabajadores a través de ETT se ha centrado, sobre todo, en la propia figura de la ETT y, con mayor concreción, en los requisitos específicos que deben cumplir las empresas que pretenden dedicarse a la cesión temporal de mano de obra. En contraposición a esta pormenorizada regulación la LETT dedica sólo cuatro preceptos (artículos 10 a 13) al contrato de trabajo que vincula a la ETT con cada uno de los trabajadores contratados para ser cedidos —que se completa con un precepto de su reglamento (artículo 15)—, a lo que se añaden tres artículos de la LETT dedicados a las relaciones del trabajador cedido con la EU (artículos 15 a 17); una regulación la anterior que se muestra claramente insuficiente para abordar de forma adecuada toda la complejidad de la realidad que pretende abordar⁶⁵. Por lo demás, esta parquedad de la regulación legal a la que se viene aludiendo tampoco ha sido solventada con la última reforma de la que ha sido objeto, de suerte que en la actualidad continúan sin regulación estatal específicos aspectos de la relación laboral de los trabajadores en misión tan importantes como el período de prueba, la movilidad funcional y geográfica o la modificación sustancial de condiciones de trabajo, entre otros⁶⁶. Desde esta perspectiva hubiera sido deseable una mayor diligencia de la norma estatal en orden a regular algunos de los aspectos de la cesión, lo que podría haber servido para solventar en parte la multiplicidad de cuestiones que es dable plantear cuando se analiza la realidad de la cesión temporal de trabajadores.

Bien es cierto que esta parca regulación ha venido acompañada en la LETT de una remisión genérica a la legislación laboral común, como puede leerse en

⁶⁵ De "decepcionante" ha sido calificado el reglamento de la LETT por BAYLOS GRAU, "Las relaciones laborales...", cit., pp. 172-173.

⁶⁶ Vid., sobre estos y otros "déficits de cobertura legal" CRUZ VILLALÓN, "Empresas", cit., p. 90.

su disposición adicional primera. Sin embargo, no lo es menos que lejos de tratarse de una relación laboral "típica", a la que resultaría de aplicación sin mayores problemas la normativa estatutaria, el contrato de trabajo entre la ETT y los trabajadores en misión esconde una realidad tan rica de matices y peculiaridades que hace harto difícil —cuando no simplemente imposible— conseguir el encaje de la triangularidad propia de estos fenómenos en la bilateralidad típica de la relación laboral y por tanto en la regulación que de ésta hace el ET⁶⁷.

En esta tesitura y ante el "déficit" legislativo al que se viene aludiendo no es de extrañar que la doctrina haya reclamado insistentemente un claro protagonismo del "rol" regulador de la negociación colectiva al objeto de ocupar en el sector de las ETT el espacio que no ha sido debidamente cubierto por la legislación estatal⁶⁸.

Con todo, el protagonismo de la negociación colectiva que ha sido reiteradamente demandado desde nuestra doctrina contrasta con la práctica convencional que vino a desarrollarse tras la LETT. De hecho, los convenios colectivos de empresa que con suma rapidez comenzaron a proliferar a partir de entonces presentaban como tónica general una evidente pobreza de contenidos. Se trataba de textos convencionales que parecían más preocupados por evitar la aplicación del salario pactado en el convenio de la EU que por llevar a cabo una regulación acabada y sistemática de las condiciones de trabajo del personal en misión⁶⁹. Así, las cláusulas dedicadas a la materia salarial apenas se acompañaban de otras en las que los negociadores se limitaban a reproducir preceptos del ET sobre diversas condiciones de trabajo, lo que suponía tanto como dejar irresueltos los interrogantes que plantea el fenómeno de la cesión de trabajadores ya que no siempre resulta posible realizar una aplicación automática de la normativa común a la prestación de los trabajadores cedidos. Con todo no faltaban en estos primeros convenios cláusulas en las que se abordaban algunas

⁶⁷ Incluso con anterioridad a la reforma de 1999 el artículo 11 que dedicaba al salario y a la indemnización a la que tenía derecho el trabajador contratado por duración determinada una vez finalizada la puesta a disposición, remitía a la "normativa de carácter general" si el trabajador en misión estaba vinculado con la ETT mediante un vínculo contractual indefinido.

⁶⁸ Vid., sobre la importancia de otras fuentes de regulación entre las que se cuenta el convenio colectivo RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, quien no descarta el papel que puede desarrollar el convenio de la empresa usuaria a efectos de llenar vacíos de regulación legislativa ("Empresas...", cit., pp. 147 y 175 y ss); vid., también BAYLOS GRAU, "Las relaciones...", cit., p. 173. Se trata, por lo demás, de un fenómeno no privativo de nuestro ordenamiento, si bien, como ha señalado RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, en los países de nuestro entorno el "tempo" de este mismo fenómeno ha sido el inverso, esto es, la celebración previa de convenios cuya regulación ha sido posteriormente asumida por la Ley ("Cesión...", cit., pp. 45 y ss).

⁶⁹ Vid., sobre esta práctica convencional, RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, "Empresas...", cit., pp. 187-190.

de las complejidades de la cesión temporal dando entrada a la legislación aplicable en la EU o a las necesidades de esta última empresa. Por lo demás, estos convenios solían incorporar una regulación especialmente detallada en materia de clasificación profesional y régimen disciplinario⁷⁰.

Esta deficiencia de la regulación convencional se vería paliada, al menos en parte, con la suscripción del primer convenio estatal⁷¹, en la que junto a la materia retributiva, la clasificación profesional y el régimen sancionador, se vinieron a regular también con cierto detalle materias como la comisión paritaria, el lugar de la prestación de los trabajadores cedidos, la formación profesional, los derechos colectivos de los trabajadores en la empresa o la suspensión del contrato del personal en misión, en lo que suponía un cierto cambio de contenido respecto de los convenios de empresa que lo habían precedido, y con ello, una relativa asunción por parte de los negociadores del protagonismo que se les ha venido reclamando.

En esta tesitura el II convenio suscrito a nivel nacional vino a introducir algunas novedades de importancia si se lo compara con la primera de las regulaciones convencionales de ámbito estatal, a pesar de que en algunas ocasiones se limitó a incorporar literalmente algunos de los preceptos de este último⁷². Sin embargo, tampoco faltaron en su articulado cláusulas convencionales que tras reproducir preceptos del primer convenio añadían algunas novedades no prevista en este último, a las que se unían otras en las que se abordaban algunas condiciones de trabajo con una regulación distinta y más detallada que la contenida en el primer convenio. Esta forma de proceder se ha mantenido sustancialmente en el contenido del III convenio estatal.

De las novedades detectadas en el segundo texto convencional suscrito a nivel estatal llama la atención el constante apoyo de los negociadores, por la vía de la remisión, en el convenio colectivo aplicable en la empresa usuaria al enfrentarse a la regulación de algunas de las condiciones de trabajo de los trabajadores en misión⁷³. Más en concreto la remisión se realizaba a los convenios del sector de cada una de las empresas usuarias, con marginación del convenio de empresa, en lo que parece reflejar un cierto intento de homogeneización de dichas condiciones, por mucho que, si bien se mira, la misma tendría un alcance

⁷⁰ De hecho en algún convenio la existencia de una regulación pormenorizada en materia de clasificación profesional ha sido justificada precisamente por la "diversidad de funciones a desarrollar por los trabajadores puestos a disposición" (artículo 7 ECCO).

⁷¹ Vid., RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, "Empresas...", cit., pp. 188 y ss. Vid., además con anterioridad a la aparición del Primer Convenio Estatal, en defensa de la suscripción de un convenio de sector GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, "La cesión...", cit., pp. 153-155.

⁷² Como ha sucedido, entre otras materias, en la regulación del descuelgue salarial (artículo 10), el lugar de la prestación (artículo 14), la movilidad geográfica (artículo 22) o la representación y acción sindical en la empresa (artículos 48 a 51).

⁷³ Tal y como se ha visto *supra*. Frente a la única referencia al convenio de la EU que se ha encontrado en el artículo 14 del Primer convenio.

relativo al producirse la uniformidad sólo entre los trabajadores en misión suministrados a las empresas que pertenecen al mismo sector de la producción. Por lo demás, las remisiones al convenio de sector de las empresas clientes debían ser tomadas con las debidas cautelas cuando estas últimas contaban con convenio propio desde el momento en que las mismas no podían afectar en modo alguno a dichas empresas, resultando operativas únicamente cuando las remisiones quedaban referidas a aspectos de la prestación laboral del trabajador en misión que afectaran en exclusiva a las relaciones entre dicho trabajador y la ETT.

La situación que hasta aquí ha quedado descrita ha finalizado con el III convenio estatal en el que la remisión se realiza bien al convenio colectivo aplicable a la EU bien, sin más, al convenio de esta última empresa.

Por lo demás, las diferencias detectadas entre el primer convenio estatal y los que han sido suscritos con posterioridad en este ámbito no se limitan sólo al contenido de uno y otros, por el contrario su alcance y auténtica virtualidad es también muy distinto; así, mientras que el primero de ellos se aplicaba en aquellas empresas que a su entrada en vigor carecían de convenio propio, el segundo y tercer convenio se han celebrado con una clara vocación de regular la cesión temporal de trabajadores para todo el territorio nacional —si bien dando entrada a convenios de ámbito autonómico para desarrollar y mejorar determinadas materias ya reguladas en sus textos—, en lo que pueden considerarse sendos intentos nada desdeñables de proceder a una “regulación central de las condiciones de trabajo en el sector”⁷⁴ y un paso importante hacia la configuración del convenio estatal como “auténtica ‘ley’ por la que se regulen las empresas de trabajo temporal en España”⁷⁵.

6. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LAS EMPRESAS USUARIAS Y LOS TRABAJADORES EN MISIÓN. VALIDEZ Y EFICACIA

La cesión de trabajadores a través de ETT no sólo ha sido regulada en los convenios colectivos aplicables a dichas empresas, por el contrario esta realidad también ha sido objeto de atención por parte de convenios suscritos en otros sectores de la producción y que por tanto se aplican a potenciales empresas usuarias. Con todo, y frente al protagonismo que en esta materia debe corresponder a los textos convencionales citados en primer lugar, el alcance regulador de estos otros convenios debe ser tomado con las necesarias reservas. Y de nuevo a los efectos de abordar el tema así apuntado la premisa de la que resulta necesario partir no puede ser otra que la ya reiterada falta de capacidad

del convenio de la EU para obligar a la ETT o a los trabajadores que ésta última suministra a la empresa cliente. Si tal es así, los sujetos que negocian en los distintos sectores de la producción se enfrentan a importantes limitaciones cuando se disponen a regular aspectos relacionados con la cesión de trabajadores a través de ETT.

Dicho lo anterior, la cuestión que debe ser resuelta consiste en determinar de qué forma los convenios aplicables a las potenciales empresas clientes pueden llevar a cabo válidamente un tratamiento del citado fenómeno —si es que pueden hacerlo— y, sobre todo, en estrecha conexión con lo anterior, cuál deba ser la virtualidad de las eventuales cláusulas convencionales que puedan negociarse con un contenido como el que aquí se viene apuntando. A partir de estas consideraciones se quiere hacer referencia, de forma separada, a dos grupos de cláusulas que se vienen suscribiendo en la práctica negocial.

En primer lugar no faltan convenios que cuentan en su articulado con cláusulas que excluyen de raíz el recurso a las ETT o, al menos, limitan o condicionan dicho recurso como instrumento apto para cubrir las necesidades temporales de mano de obra en la empresa⁷⁶. Estas previsiones contenidas en un convenio, que ninguna obligación puede imponer a la ETT y sus trabajadores —terceros respecto a aquél—, obligan a determinar cuáles serán las consecuencias que podrían derivarse de la celebración de un contrato de puesta a disposición (CPD) con una regulación vulneradora de las previsiones convencionales.

Debe señalarse, ante todo, que este tipo de cláusulas forman parte del contenido obligacional de los convenios, lo que significa que de formar parte

⁷⁶ Sobre estas prácticas vid., GALA DURÁN, “Derecho del trabajo y necesidades organizativas de la empresa: supuestos y consecuencias de la utilización ‘inadecuada’ de las empresas de trabajo temporal”, en “El empleador en el Derecho del Trabajo”, Madrid, 1999, Vol. Iº, pp. 147-148; GARCÍA MURCIA (dir), “Condiciones de empleo y trabajo en la negociación colectiva”, Madrid, 1998, pp. 50 y ss. Vid., también si bien en el ámbito de las contrataciones, RODRÍGUEZ-PIÑERO, “Interposición y trabajo en contrataciones a través de la jurisprudencia”, en “Estudios de Derecho del Trabajo, en memoria del profesor Gaspar Bayón Chacón, Madrid, 1980, p. 77. A modo de ejemplos pueden citarse en la práctica negociadora el convenio colectivo de ámbito estatal de Sastrería, Camisería, Modistería y demás actividades afines a la medida (BOE 7 septiembre 1996), cuyo artículo 33 admitía el recurso a ETT sólo cuando no pudiera acudir a otra modalidad contractual (sic); o el artículo 27 del convenio de Mayoristas de pescados y Mariscos de la provincia de Guipúzcoa (BOP 4 octubre 1999) donde el recurso a las ETT se restringía a la sustitución de trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo o cubrir de forma temporal el puesto de trabajo durante el proceso de selección y promoción. Sobre la licitud de esta práctica se ha pronunciado igualmente la Dirección General de Empleo señalando que el recurso a las ETT puede ser “objeto de negociación en convenio colectivo” al amparo del artículo 85 ET; si bien ha apuntado la posibilidad de una “eventual colisión entre el derecho a la negociación colectiva y el principio de libertad de empresa” si las cláusulas que regulan esta materia “fueran de tal magnitud y generalización que impidieran prácticamente el total funcionamiento de las ETT” (Consulta 12 junio 1995).

⁷⁴ Como demandaba CRUZ VILLALÓN del convenio de sector (“Empresas...”, cit., pp. 88-89).

⁷⁵ RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, “Empresas...”, cit., p. 195.

de un convenio de empresa o inferior, incorporan un compromiso del empresario firmante de adecuar su actuación a las previsiones convencionales sobre la materia de utilización de ETT. En esta tesitura, la celebración por parte de la EU de un CPD allí donde ha quedado excluido o más allá de los límites o condicionamientos fijados en el convenio, supondrá un incumplimiento de dicha cláusula que puede dar lugar a la correspondiente indemnización por daños y perjuicios a favor de la contraparte firmante⁷⁷. Si la cláusula forma parte de un convenio sectorial la misma se materializará en un compromiso de las asociaciones firmantes de influir en sus empresas asociadas, de forma que la celebración de un CPD no ajustado al precepto convencional podrá llevar aparejada, en su caso, la ya mencionada responsabilidad entre los firmantes del convenio —si la asociación firmante ha incumplido su deber de influencia en sus asociados—, así como el nacimiento de responsabilidades en las relaciones internas entre la asociación empresarial firmante y la empresa afiliada⁷⁸.

En cualquier caso, las consecuencias del incumplimiento de las cláusulas aludidas quedan así limitadas al ámbito de las relaciones entre los signatarios del convenio —o de cada uno de ellos con sus afiliados—, sin que en nada afecte a la validez del contrato de puesta a disposición celebrado con contravención de dicha cláusula convencional. En otras palabras, debiéndose mantener separados el plano de los sujetos incluidos en el convenio y el de las relaciones entre EU y ETT que nacen con ocasión de la celebración de un CPD —y que se desarrollan al margen del convenio aplicable en cada una de dichas empresas—, ninguna incidencia tendrán las cláusulas de los convenios aplicables a las empresas clientes en las relaciones de esta última con las ETT ni, por tanto, en la validez de los CPD que aquéllas puedan celebrar con vulneración de las previsiones convencionales a las que se viene haciendo referencia.

Junto a las anteriores, un segundo grupo de cláusulas que deben ser analizadas en este momento es el integrado por aquéllas en las que la alusión a las ETT se realiza, no ya con el objeto de condicionar o excluir la utilización de mano de obra suministrada por estas empresas, sino con la pretendida finalidad de proceder a una regulación de algunos de los aspectos de la prestación laboral de los trabajadores cedidos. De esta forma se llega a incorporar en los convenios un auténtico “reconocimiento” de derechos, señaladamente de las condiciones salariales, a favor de los trabajadores de ETT que puedan ser enviados a las empresas incluidas en su ámbito, como viene sucediendo en aquellos convenios en los que se reconoce sin más el derecho de los trabajadores cedidos a disfrutar de las mismas condiciones de trabajo que las reconocidas en el convenio para los trabajadores de la EU, o bien en aquellos otros en los que se

⁷⁷ GALA DURÁN, “Derecho del trabajo...”, cit., p. 148.

⁷⁸ Vid., sobre el tema en relación con las obligaciones derivadas de la estructura de la negociación colectiva diseñado en un acuerdo marco, MERCADER UGUINA, “Estructura...”, cit., pp. 481-482.

establece la obligación de las empresas clientes incluidas en su ámbito de garantizar tal igualdad de derechos⁷⁹ cuando no directamente la obligación de tales empresas de aplicar a los trabajadores puestos a disposición las tablas salariales de su propio convenio⁸⁰.

En relación con esta práctica y, según quedó dicho, debe tenerse presente que aquello que se encuentra vedado a los convenios es la imposición de obligaciones a sujetos ajenos a su ámbito, no así el reconocimiento de derechos a favor de estos últimos, razón por la cual no parecen existir obstáculos para considerar que estas cláusulas incorporan estipulaciones a favor de terceros —los trabajadores en misión en este caso—.

Con todo, conviene señalar que el convenio de la EU carece de virtualidad para modificar el reparto de derechos y obligaciones empresariales que se ha

⁷⁹ Como ha sucedido, por ejemplo, en el Acuerdo Marco del Sector Pizarra (BOE 10 abril 1997), en cuyo artículo 12 se reconoce a los trabajadores cedidos por ETT “los mismos derechos en cuanto a jornada de trabajo, vacaciones y retribuciones económicas, que los de la plantilla de la empresa cesionaria”; o en el art. 21 del Convenio Colectivo del Sector de fabricantes de Muebles de la Provincia de Orense (DOG 16 septiembre 1999) donde sin mayores precisiones se declara aplicable dicho convenio a los trabajadores en misión. O, por lo que se refiere a la citada función de garantía de la EU, en el Convenio Colectivo del Sector del Corcho (BOE 27 mayo 1996) donde se disponía que la empresa usuaria incluida en su ámbito de aplicación debía garantizar “que los trabajadores puestos a su disposición tengan los mismos derechos laborales y retributivos que les corresponden a sus trabajadores en aplicación de su correspondiente convenio colectivo”, obligación la expuesta que debía constar expresamente en el contrato de puesta a disposición; en parecidos términos puede verse el artículo 19 del Convenio Colectivo para el Sector de Industrias y Almacenaje de la Madera de la provincia de Cádiz (BOP 28 junio 1999) o el artículo 38 del Convenio Colectivo del Sector de Transporte de Viajeros por Carretera de Álava (BOTH 29 septiembre 1999). Vid., al respecto la S/País Vasco 13 febrero 1998 (Ar. 1866) en la que se reconocía el derecho del trabajador a las diferencias salariales frente a la empresa usuaria con base en el artículo 40 del Convenio Provincial de la Industria Siderometalúrgica de Guipuzkoa a tenor del cual cuando las empresas incluidas en su ámbito hagan uso de ETT “garantizarán que los trabajadores puestos a su disposición tengan los mismos derechos laborales, así como las retribuciones mínimas de tablas de convenio a que tengan derechos los trabajadores afectados por este convenio” (FD 2.).

⁸⁰ A modo de ejemplo pueden citarse, entre otros, el artículo 32.3 Convenio Colectivo Provincial de la Construcción y Obras Públicas de Toledo (BOP 30 junio 1998), según el cual las empresas clientes incluidas en su ámbito aplicarán a los trabajadores puestos a disposición “las condiciones pactadas en las tablas salariales del presente convenio”; o en parecidos términos el artículo 36.3 del Convenio Colectivo del Sector de la Construcción de la Provincia de Orense (DOG 21 septiembre 1999). En alguna ocasión el convenio de aplicación a las eventuales empresas clientes ha incorporado una previsión en virtud de la cual tales empresas “se comprometen a completar hasta el 100 por ciento del salario, hasta que éste se equipare al salario del trabajador que dentro de la empresa desempeñe un puesto igual o equivalente” (art. 27 Convenio Colectivo de Mayoristas de Pescados y mariscos de la Provincia de Guipúzcoa ya citado).

operado en la LETT y que ninguna eficacia tendrá la cláusula convencional frente a una empresa —la ETT— ajena al ámbito de aplicación del convenio de la EU. Con todo, no han faltado pronunciamientos judiciales que han declarado lesivas algunas de estas cláusulas, señaladamente las referidas a la equiparación salarial, por considerar que dichas cláusulas implicaban por parte del convenio de la empresa usuaria una auténtica imposición de obligaciones a las ETT⁸¹.

A pesar de lo que se ha expuesto no cabe descartar que se produzca una eventual incorporación de estas cláusulas en el CPD —tal y como, por lo demás, ha quedado exigido en algunos convenios—, lo que lleva a plantear las consecuencias que para la ETT pueden derivarse de dicha incorporación. Así, una vez incorporada al CPD, la referida cláusula —en cuanto contenido de este contrato— hará surgir para la ETT la obligación de reconocer al trabajador cedido los derechos que en el CPD se han incorporado, en el bien entendido que la fuerza de obligar dejará de ser el convenio de la EU para quedar desplazada hacia el CPD —así como, en el caso de que la misma resulte igualmente incorporada en el contrato de trabajo, en este último vínculo contractual—, y que dicha cláusula será operativa, además, siempre que no resulte contraria al convenio de aplicación en la ETT.

Al margen de lo anterior, y como se ha venido analizando, la aplicación a los trabajadores en misión de la regulación contenida en el convenio colectivo de la EU requerirá bien de una previsión legal expresa en este sentido bien de una llamada a dicha regulación por parte del convenio de la ETT.

Para finalizar con la aproximación a las cláusulas convencionales que se han venido describiendo, y por lo que se refiere a las cláusulas de los convenios de las empresas clientes que venían estableciendo la equiparación salarial, debe tenerse presente que, tras la reforma de la LETT operada por la Ley 29/1999, se reconoce el derecho de los trabajadores en misión a percibir como mínimo la retribución total establecida en el convenio aplicable a la empresa usuaria para el puesto de trabajo a desarrollar y calculada por unidad de tiempo (art. 11.1 LETT). Un derecho del que deriva la correspondiente obligación para la ETT toda vez que es en ésta última en la que recaen las obligaciones en materia salarial en relación con su personal en misión (art. 12.1 LETT).

Una última consideración quiere realizarse sobre la negociación colectiva en las EU y los trabajadores cedidos en relación ahora con el artículo 17.1 LETT. En efecto, tras la reforma introducida por la Ley 63/1997, dicho precepto atribuye a los representantes de los trabajadores de la EU la representación de los trabajadores puestos a disposición para formular reclamaciones en todo lo que “atañe a la prestación de sus servicios” en dicha empresa. Dicha facultad ha quedado sometida, no obstante, a una doble limitación: una primera de carácter temporal, en tanto que la misma perdura únicamente mientras se

⁸¹ Vid., entre otras, STSJ/Murcia 8 octubre 1998; STSJ/Valencia 19 enero y 9 febrero 1999 (AS 195 y 816) y STSJ/Castilla-León/Burgos 23 febrero 1999 (AS 630).

lleva a cabo la misión, y otra material, al quedar referida a “las condiciones de ejecución de la actividad laboral” de los trabajadores en misión⁸². Esta novedad obliga a determinar cuál deba ser el alcance real de este extremo del precepto, más en concreto, por lo que ahora interesa, si entre las facultades que el precepto reconoce a la representación de los trabajadores de la EU puede considerarse incluida la negociación de las condiciones de trabajo de los trabajadores en misión.

La solución a este interrogante no es pacífica en la doctrina, en la que conviven los partidarios de esta inclusión⁸³ junto con autores que han realizado una interpretación restrictiva del precepto que les ha llevado a limitar las funciones de los representantes de los trabajadores de la EU a meras “competencias de participación en la gestión”⁸⁴. En todo caso, parece claro que el término “reclamación”, unido a la expresión “condiciones de ejecución de la actividad laboral”, hace más bien referencia al cumplimiento de condiciones ya establecidas que a una determinación “ex novo” de las mismas. A lo anterior debe añadirse el dato de que un pretendido reconocimiento del derecho a negociar las condiciones laborales de los trabajadores en misión por parte de los representantes de la EU exigiría con toda probabilidad una previsión expresa del legislador en el sentido indicado, desde el momento en que una solución tal excede con mucho del desarrollo normal de la negociación colectiva. En efecto, a través de este expediente esta última vendría a tener una virtualidad que va más allá de la que esta institución por sí misma puede desplegar, llegando a afectar a sujetos no “representados” por los negociadores, ni siquiera a través del mecanismo de la representación de intereses.

Interpretada así, esta previsión encuentra de nuevo su razón de ser en la esencia de la puesta a disposición que lleva al trabajador a prestar sus servicios en la empresa usuaria, de ahí que el legislador haya dado entrada a los representantes de los trabajadores de esta última porque es en ella en la que se va a

⁸² Esta previsión venía a completar a aquella otra, también regulada en el artículo 17, según la cual “Los trabajadores puestos a disposición tendrán derecho a presentar a través de los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de su actividad laboral”. Por su parte, en materia de seguridad y salud laboral, el artículo 28.5 in fine LPRL prescribe que “La empresa usuaria deberá informar a los representantes de los trabajadores en la misma de la adscripción de los trabajadores puestos a disposición por la empresa de trabajo temporal. Dichos trabajadores podrán dirigirse a estos representantes en el ejercicio de los derechos reconocidos en la presente Ley”.

⁸³ Vid., BAYLOS GRAU, “Las relaciones laborales...”, cit., p. 179.

⁸⁴ CRUZ VILLALÓN, “Empresas...”, cit., p. 104; vid., también en esta línea RODRÍGUEZ-PIÑERO, “El AIEE y la reforma del Estatuto de los Trabajadores de 1997”. Documentación Laboral, 1997, n° 52, pp. 38-39; RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, “Empresas...”, cit., p. 151; FUENTES RODRÍGUEZ-DE LA FLOR FERNÁNDEZ, “Algunas consideraciones en torno a la representación de los trabajadores contratados para ser cedidos por las empresas de trabajo temporal”. cit., p. 275.

“ejecutar” la prestación del trabajador previamente pactada con la ETT. A partir de estas consideraciones, se repite, no parece acertado acudir a una interpretación extensiva del artículo 17.1 LETT que llegue a considerar incluida la negociación colectiva en la nómina de facultades que dicho precepto ha atribuido a los representantes de los trabajadores de la EU en relación con los trabajadores cedidos. Con esta forma de proceder se estaría realizando una interpretación del precepto en exceso amplia que llegaría a desbordar el propio significado del término “reclamación”.

LAS COMISIONES PARITARIAS: MARCO INSTITUCIONAL Y POSIBILIDADES OPERATIVAS ANTE LA RENOVACIÓN DEL ASEC DE 1996

FRANCISCO ALEMÁN PÁEZ*
Profesor Titular de Derecho del Trabajo
Universidad de Córdoba

EXTRACTO

El presente estudio analiza el papel de las comisiones paritarias ante la renovación del Acuerdo de Solución de Conflictos Laborales. Tras unas consideraciones previas sobre su marco institucional, se aborda la función principalmente asignada a tales órganos en dicho Acuerdo, como trámite preprocesal en los conflictos colectivos. El análisis de la labor autocompositiva desarrollada por las comisiones al hilo de la distinción entre funciones de administración y de negociación convencional, delimita ambos extremos desde un prisma conceptual, ejemplificativo y exegético, al amparo de la jurisprudencia constitucional y ordinaria. En relación a este último aspecto, se analiza la jurisprudencia más reciente vertida sobre la institución paritaria, observándose en las resoluciones judiciales más recientes una línea interpretativa ciertamente recelosa hacia las medidas judiciales, en general, y hacia las comisiones en particular. Por último, se esbozan algunas consideraciones finales que, como posibles líneas de actuación, pueden conferir un mayor impulso institucional a la labor de los comités.

*El presente estudio es el resultado de la Ponencia pronunciada por el autor en las Jornadas Confederales sobre Mediación y Arbitraje organizadas por la UGT y el SIMA, celebradas en Madrid los días 14 y 15 de julio de 1999.