

Derechos fundamentales de la Carta Europea y Reforma Laboral

Manuel Calvo Teixeira
*Secretario del Juzgado de lo Social del
Campo de Gibraltar.
UNED. Centro Asociado de Algeciras*

La convivencia humana como consecuencia del carácter de sociabilidad del hombre se articuló desde la antigüedad en formas que permitieran la interrelación pacífica de las personas con arreglo a unos módulos de estructuración y forma y a unas pautas de comportamiento, desde la constitución de las sociedades más primitivas estas pautas se adecuaron a unas normas escritas o consuetudinarias de tal manera que la persona con el transcurso del tiempo adquiere una categoría frente a la sociedad a la que pertenece que trasciende incluso a aquella pudiéndose afirmar que es el conjunto de voluntades individuales la que crea la sociedad. Pero no basta con la creación de la sociedad para el desarrollo adecuado de la personalidad individual, es necesario, que eses conjunto de voluntades cree unas formas para el desarrollo del bien común y así se llega a la forma política o lo que llamamos Estado.

La creación del Estado de Derecho o su sujeción al ordenamiento jurídico, precisa de una ordenación superior a la cual pueda adecuarse aquel. Esta ordenación se plasma en las Constituciones de las cuales emanan los principios de la diversas legislaciones y que conforman el ordenamiento positivo.

A esa norma Suprema debemos acudir en primer término para descubrir cuales sean esos valores que van a dar paso a los llamados derechos fundamentales.

Así tenemos que el primer valor que yo llamaría **suprafundamental nos lo da la propia configuración del Estado** que se articula como social, categoría que habría que oponer a individualista, y ello, como una conquista de la evolución política en la que sin perjuicio del derecho del individuo se contempla este en su proyección social u orientado al bien común.

El segundo valor en el mismo plano de igualdad que el primero es el que lo define como **democrático**, frente a autoritario, es decir que las decisiones que competen al mismo a través de sus tres poderes, legislativo, ejecutivo y judicial con expresión de la voluntad del pueblo con el pueblo y para el pueblo.

Sobre estas bases la propia Constitución nos proporciona los llamados valores superiores del orden jurídico. En primer término, **la libertad** como expresión suprema de la personalidad individual y colectiva. A continuación la **justicia** consagración de lo que es debido a cada uno en términos generales y como corolario la restauración del equilibrio social. Seguidamente **la igualdad** consagración histórica y sin la cual no serían posibles las anteriores y por último **el pluralismo político**, consecuencia necesaria del segundo de los valores expuestos, **el democrático**, participación del pueblo a través de las diversas opciones políticas.

Estos principios superiores deben informar a su vez una serie de categorías morales como la dignidad de la persona y sus derechos y el desarrollo libre de la personalidad así como el respeto a la ley en si misma considerada y en su relación con los demás.

Sobre estos presupuestos básicos se construyen los Derechos Fundamentales así llamados porque la base y fundamento del total orden jurídico. Afortunadamente son muchos y aunque su exposición sería prolija baste mencionar la igualdad, la vida, la libertad ideológica, religiosa, la libertad y seguridad, el honor, la intimidad, la imagen, el domicilio, la libertad de expresión, de reunión, de asociación, la tutela judicial, la educación, la libertad de sindicación, la huelga, y el derecho de petición.

No se agotan sin embargo los derechos fundamentales en los expresados y cuando el rango de dichos derechos se atribuye al mundo laboral o social y como una conquista de este es cuando ya podemos hablar de derechos fundamentales de los trabajadores y que con detalle examinaremos en su momento.

COMUNIDAD ECONÓMICA EUROPEA

Creo llegado el momento de hablar de la Comunidad Económica Europea desde la perspectiva que aquí nos interesa.

Se constituye la misma como es sabido por la aspiración de una serie de Estados Europeos en orden a una posible unificación que en sus orígenes es puramente económica pretendiéndose una aproximación de sus economías y centrándose su

desarrollo en el equilibrio necesario para que sea equivalente el bienestar de los ciudadanos europeos. El **Tratado de Roma o fundacional** da lugar en principio a que se constituya lo que se ha dado en llamar la “**Europa Mercantil**” u **Europa de los Mercaderes**. Podemos afirmar que en los primeros años de su funcionamiento no se tuvo en cuenta su óptica social, de tal manera que las decisiones de la Comunidad se concretaban fundamentalmente en el plano de lo monetario, cambios régimen aduanero y otros fundamentalmente mercantiles.

Esa sensibilidad de los países integrantes fue cambiando progresivamente de tal manera que “lo social” empezó a ser una preocupación que había que tener en cuenta de manera que la cohesión económica del principio va dejando paso a la llamada cohesión social para la cual es necesario la creación de un espacio social europeo como medio necesario para lograr el progreso social y el bienestar de los ciudadanos europeos.

Esta concepción reciente de la construcción europea es un logro muy positivo y debemos afirmar con orgullo que desde la incorporación de nuestro país a la Comunidad nuestros representantes y delegados han trabajado en ese sentido con una eficacia y dedicación dignas de elogio.

Establecida pues la proyección social de la Europa Comunitaria corresponde a los ciudadanos europeos, a los Gobiernos, a sus Instituciones propias así como a las de la Comunidad dar los pasos necesarios para la construcción de lo que se ha venido en llamar la Europa Social.

Como antecedente de la Carta Comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores podemos citar a la Organización Internacional del Trabajo y a la denominada Carta Social Europea creación del ya veterano Consejo de Europa, en las inquietudes de la primera y en las declaraciones de la segunda podemos ver ya las aspiraciones en materia social de nuestro continente. Pero es en el nuevo Tratado Comunitario denominado Acta Única Europea dónde vemos con nitidez la contemplación de la cohesión económica y social de la Comunidad como objetivo básico de la misma.

El **Acta Única Europea** contempla la creación de un Mercado Único Interior dónde a partir de 1.993 no existan fronteras y se pueda lograr la mayor cohesión social. Por tanto, es dentro de este ámbito dónde podemos situar la Carta Comunitaria de la que tratamos.

Podemos afirmar que las primeras tomas de conciencia sobre la necesidad de esta carta las encontramos en las cumbres comunitarias celebradas en Hannover, Rodas y Madrid. En 1.987 comienza a germinar la idea por los ministros de Hausen y Delors. El 22 de Febrero de 1.989 se produce un informe realizado por el Comité Económico y Social y el 29 de Mayo de 1.989 se termina el proyecto de la Comisión.

En la cumbre comunitaria celebrada en Estrasburgo el 9 de Diciembre de 1989 tiene lugar la firma de la Carta Comunitaria por once de los doce países miembros, puesto que el Reino Unido no lo hace. Esto trae como consecuencia que al no haber sido aprobada por unanimidad la Carta carezca de poder coercitivo situándose en el terreno de declaración solemne, aunque es una declaración de principios a tener muy en cuenta por los países miembros. Esa declaración resulta ser una fórmula singular en el conjunto de las decisiones comunitarias. De cualquier forma algunos opinan que no se ha buscado con esta carta un modelo social sino más bien un punto de equilibrio entre los Estados en materia social.

Y llegados a este punto conviene establecer las consideraciones que la comunidad ha tenido presentes para la elaboración de la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, que este es el título completo, aunque por abreviar se le conozca como **Carta Social Europea**.

1º Se considera en primer término que el mercado interior al que antes nos hemos referido es el medio más eficaz para la creación de empleo y consiguiente bienestar en la Comunidad.

2º Que el consenso en materia social contribuye a reforzar la competitividad de las empresas y de toda la economía así como a crear empleo y que por esta razón es condición esencial para garantizar un desarrollo económico sostenido.

3º Que la realización del mercado interior debe favorecer la aproximación en el progreso de las condiciones de vida y de trabajo y la cohesión económica y social de la Comunidad Europea evitando con ello distorsiones de la competencia.

4º Que la realización del mercado interior debe suponer para los trabajadores de la comunidad Europea mejoras en el

ámbito social y en particular en materia de libre circulación, condiciones de vida y trabajo, salud y seguridad en el medio de trabajo, protección social educación y formación.

- 5º Que para garantizar la igualdad de trato es conveniente luchar contra las discriminaciones en todas sus formas en particular las basadas en el sexo, el color, la raza, las opiniones y las creencias y que con espíritu de solidaridad es importante luchar contra la exclusión social.
- 6º Se considera que corresponde a los estados miembros garantizar que los trabajadores de terceros países y los miembros de su familia que residan legalmente en un Estado miembro de la Comunidad puedan beneficiarse en sus condiciones de vida y trabajo de un trato comparable al que reciben los trabajadores de dicho Estado miembros.
- 7º Se estima la conveniencia de inspirarse en los convenios de la O.I.T. y la Carta Social Europea a los que ya nos hemos referido con anterioridad.
- 8º Se considera que el Tratado, modificado por el Acta Única Europea, contiene disposiciones que establecen las competencias de la Comunidad relativas a la libre circulación de trabajadores (art. 7 y 48 a 51), a la libertad de establecimiento (art. 52 al 58), al ámbito social en las condiciones previstas en los artículos 117 a 122, en particular en lo que se refiere a la mejora de la seguridad y salud en el medio de trabajo (art. 118 A), desarrollo del diálogo entre los interlocutores sociales a nivel europeo (118 B), igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos para un mismo trabajo (art. 119), a los principios generales para la ejecución de una política común de formación profesional (art. 128) a la cohesión económica y social (art. 130 A a 130 E) y de manera más general a la aproximación de las legislaciones. (Art. 100, 100 A y 235).
- 9º Se estima que la aplicación de la Carta no puede tener como consecuencia una ampliación de las competencias de la Comunidad definidas por los Tratados.
- 10º Se considera que la Carta tiene un doble objetivo, de una parte la consagración de los progresos realizados en el ámbito social por la acción de los Estados miembros, de los interlocutores sociales y de la Comunidad, y de otra parte; afirmar de modo solemne que la aplicación del Acta Única debe tomar plenamente en consideración la dimensión social de la Comunidad y que en este contexto es necesario garantizar en los niveles adecuados el desarrollo de los derechos sociales de los trabajadores por cuenta ajena y de los trabajadores por cuenta propia.
- 11º Que deben establecerse claramente las funciones respectivas de las normas comunitarias, de las legislaciones nacionales y de las relaciones convencionales.
- 12º Se considera que por aplicación del principio de subsidiaridad las iniciativas que haya que tomar para la aplicación de estos derechos sociales corresponden a los Estados miembros y a las Entidades que los constituyen y en el marco de sus competencias son responsabilidad de la Comunidad Europea; que esta aplicación puede revestir la forma de leyes, de convenios colectivos o de prácticas existentes en los distintos niveles adecuados y que requiere en numerosos ámbitos la participación activa de los interlocutores sociales.
- 13º Se considera que la proclamación solemne de los derechos sociales fundamentales a nivel de la Comunidad Europea no puede justificar en el momento de su aplicación ninguna regresión con respecto a la situación actualmente existente en cada Estado miembro.

Se articula la Carta Comunitaria en dos títulos solamente, refiriéndose el primero a los derechos sociales fundamentales de los trabajadores comprendiendo los artículos 1 al 26, y el segundo título a la aplicación de la carta, artículos 27 al 30.

El **Título Primero**, denominado Derechos Sociales fundamentales de los trabajadores comienza con el apartado denominado libre circulación: todo trabajador de la C.E.E. tiene derecho a la libre circulación por todo el territorio de la Comunidad lo que permite a cualquier trabajador ejercer cualquier profesión u oficio en la Comunidad en condiciones de igualdad de trato para el acceso al trabajo, a las condiciones de trabajo así como a la protección social del país de acogida. Como una consecuencia de ello, recoge el texto la necesidad de armonizar las condiciones de residencia en todos los Estados miembros en particular para la reunificación familiar, supresión de obstáculos que resulten del no reconocimiento de títulos o de cualificaciones profesionales equivalentes, como asimismo mejorar las condiciones de vida y trabajo de los trabajadores fronterizos.

Este derecho a la libre circulación sólo se encuentra limitado por razones de orden público, de seguridad pública y salud pública.

A continuación la Carta Comunitaria trata del derecho al empleo y remuneración, consagrando la libertad de elección y de ejercicio de una profesión con una justa remuneración. Y refiere el texto a continuación que con arreglo a las prácticas nacionales se garantice a los trabajadores una remuneración equitativa, suficiente para proporcionar un nivel de vida digno; que se garantice a los trabajadores sujetos a un régimen de trabajo distinto del contrato de trabajo a tiempo completo y por tiempo indefinido un salario de referencia equitativo; que los salarios sólo pueden ser retenidos, embargados o cedidos con arreglo a las disposiciones nacionales; y que estas disposiciones deben prever medidas que garanticen al trabajador la conservación de los medios necesarios para su sustento y el de su familia. Termina este apartado con el derecho de toda persona a poder beneficiarse gratuitamente de los servicios públicos de colocación.

El Tercer Capítulo de la Carta Comunitaria se refiere a la mejora de las condiciones de vida y trabajo, y aquí la Carta pone el punto de referencia en lo que ya hemos señalado sobre la realización del mercado interior puesto que este pretende conducir a una mejora de las condiciones de vida y trabajo de los trabajadores en la C.E.E. aproximando por la vía del progreso dichas condiciones, en particular lo referente a la duración y distribución del tiempo de trabajo y las formas de trabajo, distintas del trabajo por tiempo indefinido como el trabajo de duración determinada, el trabajo a tiempo parcial el trabajo interino y el trabajo de temporada. Esta mejora deberá permitir el desarrollo cuando sea necesario de ciertos aspectos de la reglamentación laboral como los procedimientos de despido colectivo a los referentes a las quiebras. La mejora de la que hablamos implica el reconocimiento del derecho al descanso semanal y a unas vacaciones anuales pagadas cuya duración en uno y otro caso deberá aproximarse de conformidad con las prácticas nacionales. Este apartado de la Carta finaliza con lo que podría llamarse la legalidad positiva del contrato de trabajo puesto que se establece que todo asalariado de la C.E. tiene derecho a que se definan sus condiciones de trabajo, por ley, por un convenio colectivo o por un contrato de trabajo según las modalidades propias de cada país.

El Cuarto Apartado de la Carta remite a las modalidades propias de cada país en todo cuanto afecta a la protección social y así se dispone que todo trabajador de la C.E. tiene derecho a una protección social adecuada y sea cual fuere su estatuto y sea cual fuere la dimensión de la empresa en la que trabaja debe beneficiarse de niveles de prestaciones de seguridad social suficientes y termina con un apartado que me parece sumamente interesante al afirmar que las personas que están excluidas del mercado de trabajo ya sea por no haber podido acceder a él, ya por no haber podido reinsertarse en el mismo y que no dispongan de medios de subsistencia deben poder beneficiarse de prestaciones y recursos suficientes adaptados a su situación personal; es un buen ejemplo de justicia social.

El apartado siguiente hace referencia a la libertad de asociación y negociación colectiva. Aparece aquí ya la figura del empresario que no se había mencionado antes, y se establece que los empresarios y trabajadores de la C.E. tienen derecho a asociarse libremente a fin de constituir asociaciones profesionales o sindicales de su elección para defender sus intereses económicos y sociales, y como corolario de esta definición aparece el derecho de unos u otros a adherirse o no a tales organizaciones, sin que de ello pueda derivarse ningún perjuicio personal o profesional para el interesado.

Se recoge el derecho a negociar y celebrar convenios colectivos por parte de empresarios o sus organizaciones y las de los trabajadores de acuerdo a las condiciones de las legislaciones y prácticas nacionales. Se indica que el diálogo entre interlocutores sociales a escala europeo, que debe desarrollarse, puede conducir, si estos lo desean, al establecimiento de relaciones convencionales en particular a nivel interprofesional y sectorial.

A continuación se refiere el texto a un derecho que se da en situaciones de crisis como lo es el derecho a recurrir en caso de conflicto de intereses, a acciones colectivas con inclusión del derecho a la huelga sin perjuicio de las obligaciones resultantes de las reglamentaciones nacionales y de los convenios colectivos. Y dentro de este inciso sobre crisis de las relaciones laborales se dispone la conveniencia de favorecer la creación y utilización en los niveles apropiados de procedimiento de conciliación, mediación y arbitraje.

Los derechos de asociación, negociación y acciones colectivas encuentran una limitación en cuanto puedan ser aplicables a las fuerzas armadas a la policía y a la función pública, puesto que habrá que remitirse a lo que cada legislación interna de los Estados miembros disponga sobre este particular.

La aspiración profesional del trabajador encuentra su definición como fundamental en el apartado siguiente de la Carta puesto que todo trabajador de la C.E. tiene derecho al acceso a la formación profesional y a poder beneficiarse de la misma a lo largo de su vida activa. Y llevando al máximo el principio de igualdad se expresa aquí que no podrá darse ninguna discriminación basada en la nacionalidad. Todo el mundo laboral empezando por las Autoridades Públicas, Empresas, Interlocutores sociales cada uno en el ámbito de su competencia debería establecer los mecanismos de formación continua y permanente que permitan a toda persona reciclarse en particular mediante permisos de formación, perfeccionarse y adquirir nuevos conocimientos teniendo en cuenta particularmente la evolución técnica.

El texto que estudiamos recoge a continuación una garantía que ya se encuentra plasmada en la mayoría de las legislaciones modernas y es la de la igualdad de trato entre hombres y mujeres lo que lleva como consecuencia el desarrollo del principio de igualdad de oportunidades intensificando las acciones para la realización de la misma, sobre todo en el acceso al empleo, la retribución, condiciones de trabajo, protección social, educación y formación. Se recoge igualmente una declaración interesante por cuanto se tiene en cuenta la dimensión más humana del trabajador, al instar el desarrollo de medidas que permitan compaginar más fácilmente obligaciones profesionales y familiares.

La protección de la salud y seguridad en el trabajo es quizás donde la comunidad ha insistido más casi desde su creación porque son muy numerosas las directivas, recomendaciones, informes y otras actuaciones sobre esta materia. Ahora se recogen como derecho fundamental expresando la necesidad de armonizar las legislaciones para el progreso de dichas condiciones y muy en particular las necesidades de formación, información consulta y participación de los trabajadores en los relativos a los riesgos y medidas para eliminarlos o reducirlos.

Los sectores más débiles en el mundo del trabajo son objeto de atención en la Carta al referirse a la protección de los niños y adolescentes y se fija la edad de 15 años como tope mínimo de admisión al trabajo aunque dejando a salvo disposiciones más favorables para los jóvenes. Se expresa el derecho para el joven de recibir una retribución equitativa de conformidad a la práctica nacional.

En esta misma línea se recogen los derechos de los trabajadores minusválidos a poder beneficiarse de medidas adicionales concretas encaminadas a favorecer su integración profesional y social, referidas fundamentalmente y según las capacidades a la formación profesional, la economía la accesibilidad, la movilidad, los medios de transporte y la vivienda.

Con ello termina la declaración fundamental de los derechos de los trabajadores.

TITULO II

Se dedica a continuación un título, el segundo sobre aplicación de la Carta, estableciéndose que la garantía de esos derechos y la aplicación de las medidas sociales a los fines que ya se han expresado competen a los Estados miembros de acuerdo a sus prácticas nacionales, por la vía legislativa y por vía de convenio colectivo.

El Consejo de Europa invita a la Comisión a que presente las iniciativas para la aplicación efectiva de aquellos derechos con la obligación para este organismo de elaborar un informe sobre la aplicación de la Carta de los Estados miembros y de la Comunidad Europea cada año, transmitiendo el mismo al Consejo Europeo, al Parlamento Europeo y al Comité Económico y Social.

Cumplido ya un tiempo prudencial desde el nacimiento de la Carta y consumada la llamada unión Europea los propósitos que guiarán a aquella se están cumpliendo en los diferentes países en mayor o menor proporción e intensidad debiéndose tener en cuenta que cada país tiene sus peculiaridades propias y a tenor de las mismas es justo que articule sus propias instituciones dentro del marco fundamental a que nos hemos referido y no olvidando las circunstancias coyunturales de carácter económico.

Y precisamente en este contexto es interesante comprobar si la reforma en profundidad de nuestra legislación laboral básica, en especial el Estatuto de los Trabajadores articulada por **Ley 11/94 de 19 de Mayo** ha podido en alguna manera desviarse de los principios inspiradores de la Carta o por el contrario si estos han sido muy tenidos en cuenta a la hora de elaborar los preceptos que ahora se han modificado.

De entrada hay que decir que en la exposición de motivos de la referida ley no se menciona ni una sola vez a la Carta social Europea.

Se justifica la reforma dentro del marco institucional del mercado de trabajo y admitiendo que las diversas políticas pueden influir en materia de empleo se estima que una adecuada regulación laboral es necesaria en los momentos actuales.

Se pone el acento en la necesaria competitividad de las empresas, la internacionalización de la economía y muy especialmente en el ámbito europeo.

A estos fines se expresan como principios de la reforma los de libertad sindical, negociación colectiva y protección social.

Se insiste en el criterio de adaptabilidad en el desarrollo de la negociación colectiva así como de la relación laboral y regulación estatal e incluso se pretende dotar de mayor contenido efectivo y real al sistema de garantías que es inherente a las relaciones en el mundo del trabajo.

La contratación queda en las nuevas normas que nos referimos moderadamente reformada en cuanto a la forma del contrato y su plasmación a efectos jurídicos reforzándose la exigencia de constar por escrito en concretos supuestos, que incluyen no sólo por disposición legal sino los de práctica, aprendizaje a tiempo parcial, a domicilio, los de obra o servicios determinados, los de empresas españolas en el extranjero y los de duración superior a cuatro semanas; en este último supuesto existe una garantía añadida a la posición jurídica del trabajador por cuanto la otra parte contratante, el empresario, debe informar necesariamente sobre los elementos esenciales de la prestación en el supuesto de que no consten en el contrato, con ello, queda perfectamente delimitado el marco de la relación laboral lo que efectivamente supone un avance respecto de la situación anterior.

Estas exigencias formales se pueden integrar en las disposiciones de la Carta que se refieren al empleo y por una interpretación extensiva cuando se exige en la misma la garantía de un salario de referencia equitativo para aquellos supuestos de trabajo distinto del a tiempo completo y por tiempo indefinido.

En cuanto a la duración de los contratos es interesante señalar la preeminencia de lo dispuesto en la negociación colectiva respecto de la concertación de un período de prueba y sólo en defecto de aquella entran en juego los plazos taxativos del artículo 14.1 y 2 del reformado E. T. Hay una sanción de nulidad de pacto en los supuestos de trabajos anteriores del trabajador en la propia empresa.

Los contratos de duración determinada refundidos ahora en la reforma del artículo 15 del E.T. sustancialmente son los normados en anteriores decretos sobre la materia, si bien con la interesante particularidad de posibilitar la facultad en los convenios colectivos de determinar aquellos trabajos o tareas susceptibles de entrar en la órbita de dicha contratación, e incluso fijar la duración en supuestos coyunturales.

La fijeza en el empleo queda garantizada en dos frentes; uno como transformación ex lege de la relación laboral por inexistencia de alta en la Seguridad Social del trabajador, salvo algunos supuestos concretos y dos como novación de aquella en atención a una conducta incardinada en el fraude de ley, en estos dos supuestos en derecho imperativo o necesario despliega sus efectos en toda su extensión. El primero de aquellos supuestos encaja perfectamente con los principios de la Carta fundacional y es una garantía para el trabajador por cuando en su artículo 10 se establece el derecho a una protección social adecuada, sea cual fuere su estatuto o dimensión de la empresa en que trabaja.

No podemos afirmar que en este punto la reforma se desvíe de los principios de la Carta. Es cierto que no se dice nada en ella sobre la duración contractual pero como afirmamos más arriba sí se admite el régimen de trabajo distinto al del tiempo indefinido en el artículo 5 estableciéndose una referencia salarial, y no podemos soslayar la exigencia de una remuneración equitativa que proporcione un nivel de vida digno. Por otro lado y sin olvidar las coyunturas económicas podemos afirmar que este tipo de contratación se ha consolidado y hasta convertido en práctica nacional por lo que se cumple la conveniencia de acudir a estas prácticas tal como indica el documento europeo a que nos referimos.

La prestación laboral queda en manos de trabajador y empresario en cuanto al contenido de la misma en una situación de mayor igualdad jurídica en la reforma importante del artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores y no sólo en cuanto a la materia objeto de contrato sino también en lo referente a las categorías, grupo profesional o nivel retributivo.

Como consecuencia de ese marco definido de la relación laboral hay que referirse a la clasificación profesional y formación en el trabajo. En el primero de estos puntos se unifica la materia en el sentido de otorgar preferencia dentro del contexto general de la reforma a la negociación colectiva y en defecto de esta al acuerdo entre empresa y representantes de trabajadores; en el segundo podemos decir que salvo precisiones de detalles se sigue la anterior línea legislativa.

La promoción a efectos económicos sufre una modificación que no es sólo de detalle sino de fondo puesto que se transforma un derecho adquirido del trabajador que en función del trabajo desarrollado tiene derecho a la promoción económica en una facultad o expectativa de derecho, pues no otro es el sentido que hay que darle a la expresión "podrá tener derecho" aunque se respete esos derechos adquiridos y se haga referencia a los términos del convenio colectivo o contrato, esa facultad expectante puede generar problemas de aplicación como toda situación jurídica que no sea de derecho consolidado.

En este punto podemos decir que hay una pequeña desviación de los principios de la Carta sobre todo si tenemos en cuenta lo dispuesto en la misma en su artículo 9 sobre la definición de las condiciones de trabajo porque el sentido imperativo de dicho artículo así lo determina, y por otro lado aunque se haga referencia a las modalidades propias de cada país estas no pueden permitir una regresión de la legislación laboral en un punto tan decisivo de la relación de trabajo.

Las disposiciones referentes al salario siguen la línea marcada por los preceptos anteriores si bien con la limitación de un porcentaje que se fija en el 30 por ciento para los salarios en especie, respecto del total de las remuneraciones percibidas. Se clarifica la estructura salarial con la intervención decisiva de las partes en las negociaciones de convenio o en el contrato individual, que alcanzan a materia tan básica como los complementos salariales en función de diversas circunstancias.

Se acentúa el principio de igualdad en cuanto al pago por trabajo de igual valor eliminando la discriminación que pudiera existir por razón de sexo. Un punto importante en esta materia es el referente a la **garantía salarial** si bien el tema estaba suficientemente protegido en las disposiciones vigentes del **artículo 32 del E.T.** Ahora se introduce una modificación que afecta a la cuantía puesto que se establece un módulo de referencia consistente en el triple del salario mínimo interprofesional y que hay que aplicar tanto si se refiere a los créditos salariales propiamente dichos como a las indemnizaciones por despido.

El derecho fundamental que recoge la **Carta Europea** habla de la **justicia a la remuneración (art. 5º)** resultando obligado incardinar en este punto las cuestiones salariales de la relación de trabajo expresándose la conveniencia de que cómo consecuencia de aquel principio cada Estado provea lo necesario para lograr criterios equitativos que conlleven a una dignidad en el nivel de vida debiéndose acentuar los esfuerzos nacionales en cuanto a la adopción de disposiciones en orden a la conservación de los medios de subsistencia propio y familiar en los casos de salarios que se vean sujetos a una traba legal. Podemos concluir que esencialmente en esta materia se cumplen los principios del documento europeo aunque no se nos oculta la dificultad que en muchos casos puede suponer la determinación de los referentes necesarios en cuanto al nivel de vida sometido a múltiples circunstancias económicas y coyunturales.

En materia de **jornada laboral**, la reforma hace una mayor precisión en relación con lo reglamentado anteriormente resaltando en especial la posibilidad de establecer una distribución irregular de la jornada de trabajo con respeto a los períodos de descanso diario y semanal si bien se elimina el incremento del 75 por ciento en materia de horas extraordinarias sobre el salario correspondiente a la hora, estándose por tanto en este punto a lo fijado en convenio colectivo o contrato de trabajo.

Es de destacar en esta materia la regulación detallada que se hace sobre el trabajo nocturno a turnos y ritmo de trabajo, considerando que estas precisiones legales clarifican mucho el tema tanto para el trabajador como para el empresario siendo de notar una mayor intervención del Gobierno en orden a la fijación de garantías adicionales en los trabajos nocturnos y de turnos estableciéndose las protecciones y prevenciones adecuadas en cuanto a la salud, dada la naturaleza de la prestación laboral.

Creemos claro el ajuste de estas disposiciones a los previsto en la Carta Europea que fija como objetivo del mercado interior la mejora de las condiciones de trabajo en la Comunidad (art. 7) significándose que ello ha de hacerse por la vía de progreso haciéndose referencia a la duración y distribución del tiempo de trabajo determinándose en el **art. 19** la necesidad de que todo trabajador disfrute en su medio de trabajo de condiciones satisfactorias de protección de su salud y de su seguridad resaltándose la necesidad de una participación equilibrada de los trabajadores en lo referente a exposición de los riesgos y medidas que se adoptan para su eliminación.

Otro punto abordado por la reforma se refiere a la movilidad funcional y geográfica del trabajador destacando en el primero de aquellos aspectos una mejor definición del concepto teniéndose muy en cuenta la dignidad de aquel y su formación y promoción profesional que nunca se pueden ver perjudicadas, garantizándose el ascenso en ciertos supuestos respetándose lo dispuesto en convenio colectivo o en el sistema de cobertura de vacantes reservándose al interesado sus derechos en caso de negativa a reclamar ante la jurisdicción competente. En lo referente a la movilidad territorial o geográfica esta se condiciona a razones técnicas organizativas o de producción que la justifiquen, desapareciendo la intervención de la autoridad laboral como requisito previo para la misma. Se establece una opción para el trabajador en el caso de no aceptar el traslado de lograr la extinción del contrato, y en el supuesto de no estar conforme con el traslado le queda la vía de la reclamación judicial que determinará la justificación o no de aquel.

La existencia de un período de consultas regulada minuciosamente en el **nº 2 del artículo 40**, entendemos es una garantía para ambas partes puesto que la negociación que debe estar presidida por la buena fe, según disposición legal permite a aquellas plantear nítidamente sus posiciones en orden a la consecución de un acuerdo, los traslados puramente temporales se permiten en la reforma siempre que existan determinadas razones técnicas u organizativas con una información previa al trabajador y con abono de las prestaciones compensatorias correspondientes y otorgamiento de períodos de permiso.

Este punto de la reforma no se encuentra especialmente incluido en la Carta Europea, pero es interesante señalar que precisamente el período de consultas ya referido se integra dentro de la información, consulta y participación y especialmente cuando se introduzcan en las empresas cambios que afecten a las condiciones de trabajo y a la organización del mismo e incluso cuando se produzcan reestructuraciones o fusiones de empresas. En el punto referente a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo las razones económicas, técnicas, organizativas, y de producción son determinantes así como la mejora de la situación empresarial destacando la minuciosidad de la regulación que el nuevo **artículo 41 del E.T.** dedica a esta cuestión siendo relevante la eliminación de la intervención de la autoridad laboral que anteriormente existía, la distinción entre modificaciones de carácter individual o colectivo así como la existencia de períodos de consulta, intervención de comites de empresa, delegados de personal o representantes sindicales todo lo cual nos lleva a la conclusión de que son plenamente aplicables las consideraciones que en relación al documento europeo se han hecho en el apartado anterior y que podemos igualmente hacer extensiva en cuanto a lo tocante a la suspensión del contrato de trabajo.

En la materia referente a la extinción contractual es de señalar la nueva calificación del despido que se circunscribe esencialmente en cuanto a nulidad a la existencia de trato discriminatorio o vulneración de derechos fundamentales y libertades fundamentales del trabajador y algún otro supuesto de decisiones extintivas sin respetar las formalidades legales entran en la categoría de improcedentes.

Tras el establecimiento de prórroga automática para los contratos de duración determinada incluidos los de prácticas y aprendizaje en ciertos casos llegamos a la introducción de un nuevo supuesto que es el **despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas, o de producción debidamente autorizado**. No se oculta que este es uno de los puntos esenciales de la reforma y en el que las razones económicas han tenido un peso importante. Se establecen topes en cuanto al tiempo en relación con el número de extinciones de contrato y de la plantilla de la empresa y en lo esencial se sigue la línea de lo regulado anteriormente respecto de la intervención de la autoridad laboral, período de consultas y procedimiento de regulación de empleo siendo de destacar la consideración que la norma hace de estimar fraude de ley conductas elusivas por parte de la empresa.

En estos puntos es obligado acudir a la Carta Europea que a ellos se refiere en el **artículo 7** dentro del capítulo de la mejora de condiciones de vida y trabajo y que permitirá desarrollar ciertos aspectos de la reglamentación laboral aludiéndose específicamente a los procedimientos de despido colectivo que es lo que ahora se hace y que desde una perspectiva global y económica debe atender a aquella mejora.

Como paso previo a la negociación colectiva el legislador reforma en bastantes puntos los aspectos de representación y representatividad mediante normas precisas y minuciosas que atañen a la elección de representantes de los trabajadores, clasificando la normativa anterior en orden a medición de resultados elecciones abiertas y otros puntos de detalle.

En relación con la reforma de la unidad empresarial a efectos de conclusión de convenios colectivos se destaca la referente a los de ámbito superior a la empresa y ya en la negociación del convenio se propicia la adopción de acuerdos en las

comisiones negociadoras con reglas que propenden a la mejor eficacia de los contenidos negociales adaptándolos a las circunstancias más adecuadas a su ámbito de aplicación y sus condiciones específicas. En este sentido no podemos dejar de mencionar la llamada "**cláusula de descuelgue**" que permite sin perjuicio de la obligatoriedad del convenio para empresarios y trabajadores, no aplicar el régimen salarial a aquellas empresas inestables económicamente que pudieran verse dañadas siempre que en los convenios colectivos de estas de ámbito superior a la empresa se establezcan las condiciones para ello. No conteniendo dicha cláusula, queda a la disposición y acuerdo de las partes y en su defecto interviene con carácter decisorio la comisión paritaria del convenio. Normas referentes a la concurrencia de convenios y contenido de aquellos con otras precisiones completan la modificación legislativa en esta materia.

La **Carta Europea** recoge estos aspectos de la relación laboral en los **artículos 11 al 14 del texto**; el derecho de libre asociación de empresarios y trabajadores para la defensa de sus intereses económicos y sociales queda claramente establecida y se considera como un derecho el de la negociación y celebración de convenios colectivos con arreglo a la legislación y práctica nacional y con miras a escala europea se desea el diálogo entre interlocutores sociales para el establecimiento de relaciones convencionales a nivel interprofesional y sectorial estableciéndose además la conveniencia de la creación y utilización en los niveles apropiados de procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje.

Por todo ello y como conclusión, hemos de estimar que la presente reforma no se aparta en lo sustancial de los principios inspiradores del Documento Europeo confiando que las sucesivas reformas en el cambiante mundo laboral sigan el camino marcado para la tan deseada cohesión social europea con el objetivo de lograr la paz social.