



UNIVERSIDADE DA CORUÑA

FACULTAD DE DERECHO

**LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
EN UNA GRAN EMPRESA TEXTIL
NORTEAMERICANA. ANÁLISIS
COMPARATISTA DEL VIGENTE
CONVENIO COLECTIVO DE LEVI
STRAUSS & CO., Y TRADUCCIÓN
CASTELLANA**

Rafael Martínez Fernández
A Coruña, 2012

LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN UNA GRAN EMPRESA TEXTIL NORTEAMERICANA. ANÁLISIS COMPARATISTA DEL VIGENTE CONVENIO COLECTIVO DE LEVI STRAUSS & CO., Y TRADUCCIÓN CASTELLANA

VºBº

Jesús Martínez Girón
Codirector de la Tesis

VºBº

Alberto Arufe Varela
Codirector de la Tesis

Memoria que para la colación del grado de Doctor en Derecho presenta D. Rafael Martínez Fernández, codirigida por el Prof. Dr. D. Jesús Martínez Girón y el Prof. Dr. D. Alberto Arufe Varela.

Facultad de Derecho
Universidad de A Coruña
2012

ÍNDICE GENERAL

PARTE PRIMERA. CONTEXTUALIZACIÓN DEL VIGENTE CONVENIO COLECTIVO DE LEVI STRAUSS & CO.	1
I. LEVI STRAUSS & CO.	2
II. LA LOCALIZACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE LEVI STRAUSS & CO.	7
III. EL VIGENTE CONVENIO COLECTIVO DE LEVI STRAUSS & CO.	14
IV. PRESUPUESTOS PARA LA BÚSQUEDA DE UN TÉRMINO DE COMPARACIÓN ESPAÑOL.....	20
V. PLAN DE TRABAJO	31
PARTE SEGUNDA. LAS CLÁUSULAS OBLIGACIONALES DEL CONVENIO COLECTIVO DE LEVI STRAUSS & CO.	35
I. LAS CLÁUSULAS DE RECONOCIMIENTO SINDICAL	40
II. LAS CLÁUSULAS DE COLABORACIÓN ENTRE EMPRESA Y SINDICATO	48

III. LAS CLÁUSULAS DE SEGURIDAD SINDICAL	62
IV. LAS CLÁUSULAS SOBRE ADMINISTRACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO	73
V. LAS CLÁUSULAS DE DENUNCIA Y NO HUELGA DEL CONVENIO COLECTIVO	86
PARTE TERCERA. LAS CLÁUSULAS NORMATIVAS DEL CONVENIO COLECTIVO DE LEVI STRAUSS & CO.	94
I. LAS CLÁUSULAS SOBRE TIEMPO DE TRABAJO	97
A) LA SUJECCIÓN DE LEVI STRAUSS & CO. A LA LEY FEDERAL DE CONDICIONES DE TRABAJO JUSTAS DE 1938	97
B) LA DELIMITACIÓN DE LAS JORNADAS DIARIA Y SEMANTAL POR EL CONVENIO COLECTIVO DE LEVI STRAUSS & CO.	104
C) LA DELIMITACIÓN DE LA JORNADA ANUAL POR EL CONVENIO COLECTIVO DE LEVI STRAUSS & CO.	116
II. LAS CLÁUSULAS SALARIALES Y DE PRODUCTIVIDAD	120
III. LAS CLÁUSULAS SOBRE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	136
IV. LAS CLÁUSULAS SOBRE EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO	148

A) LA REGLA «AT WILL» Y EL CONVENIO COLECTIVO DE LEVI STRAUSS & CO.	149
B) LA LEY WARN Y EL CONVENIO COLECTIVO DE LEVI STRAUSS & CO.	156
C) EL RÉGIMEN DISCIPLINARIO EN EL CONVENIO COLECTIVO DE LEVI STRAUSS & CO.	164
V. LAS CLÁUSULAS SOBRE SEGURIDAD SOCIAL COMPLEMENTARIA	171
A) RELATIVAS A LA PROTECCIÓN ECONÓMICA DE LA INCAPACIDAD TEMPORAL	174
B) RELATIVAS A LA PROTECCIÓN DEL DESEMPLEO.....	180
C) RELATIVAS A LA PROTECCIÓN DE LA ASISTENCIA SANITARIA.....	186
D) RELATIVAS A LA PROTECCIÓN DE LA JUBILACIÓN	193
E) RELATIVAS A LA PROTECCIÓN DE OTRAS CONTINGENCIAS	199
CONCLUSIONES.....	205
APÉNDICE DOCUMENTAL	232
BIBLIOGRAFÍA CITADA.....	265
SITIOS DE INTERNET CITADOS.....	284

PARTE PRIMERA

CONTEXTUALIZACIÓN DEL VIGENTE
CONVENIO COLECTIVO DE LEVI
STRAUSS & CO.

I. LEVI STRAUSS & CO.

1. Como cualquier empresa medianamente potente del mundo en que nos ha tocado vivir, «Levi Strauss & Co.» está presente en Internet con su propio sitio web, ubicado en www.levistrauss.com. Según el enlace «Sobre nosotros [About us]» de este sitio de Internet, se trata de una empresa textil norteamericana muy linajuda, creemos que como casi ninguna otra en todo el mundo. Fue fundada en 1853 en San Francisco (California) por el emigrado de origen judío Levi STRAUSS, nacido en Baviera¹. En 1873, se asoció con el también emigrante de origen judío Jacob DAVIS, nacido en la actual Letonia, patentando ambos ese mismo año los remaches del que acabaría siendo el producto estelar de esta empresa, conocido popularmente en inglés con el nombre de «*blue jean*» (originariamente concebido para su uso por los mineros), y en castellano con el de «pantalón vaquero»². Como se sabe, es una

¹ Levi STRAUSS nació el 26 febrero 1829 en Buttenheim y se trasladó a Nueva York con su familia para iniciar un negocio de venta al por mayor de productos textiles. En su ciudad natal hay un Museo fundado en septiembre de 2000 íntegramente dedicado a su figura, tal como consta en su sitio web en Internet (ubicado www.levi-strauss-museum.de), siendo el sitio turístico más visitado de la ciudad.

² Jacob DAVIS nació en 1831 en Riga y llegó a Estados Unidos en 1850, trabajaba como sastre y compraba las telas en el negocio de Levi STRAUSS. Jacob puso en conocimiento de Levi la problemática de sus pantalones, ya que se descosían

prenda de éxito universal, usada por hombres y mujeres de todas las partes del mundo. Es cierto que «Levi Strauss & Co.» produce³ otras muchas cosas (señaladamente, prendas y complementos de hombre, mujer y niño asociados a los pantalones, agrupados alrededor de cuatro marcas, que son la tradicional [«Levi's»], la clásica [«Dockers»], la de alta calidad [«Signature by Levi Strauss & Co.»] y la de bajo coste [«Denizen»]), pero la prenda recién citada es la que está íntimamente vinculada a su crecimiento y expansión, dentro y fuera de los Estados Unidos.

2. Levi Strauss & Co. —que se encuentra formalmente «incorporada [*incorporated*]» en el Estado norteamericano de Delaware⁴— mantiene todavía su sede en la ciudad de San Francisco,

con el duro trabajo minero. En la búsqueda de la solución nació la patente que dio origen a los «*blue jeans*». La patente de la marca y de los «*blue jeans*» está fechada en el 20 mayo 1873 con el número 139, 121, siendo considerada esta fecha por la empresa como el cumpleaños de los «*blue jeans*».

³ Al igual que las grandes marcas textiles, la producción de Levi Strauss & Co. se encuentra deslocalizada de Estados Unidos en un proceso que se inició en 1997 —su última fábrica cerró en 2008—, y su plantilla se destina principalmente a la distribución y venta.

⁴ El Estado de Delaware es uno de los Estados más pequeños de Estados Unidos, con apenas ochocientos cincuenta mil habitantes, siendo considerado un «refugio fiscal» [*tax haven*] por la exención o reducción de impuestos que aplica a las «empresas de exigencia fiscal limitada [*Limited liability companies (LLCs)*]», calificadas así por el hecho de carecer de «operaciones de negocio [*business operations*]» en el Estado, pero pudiendo operar en cualquier parte del mundo. La normativa aplicable puede encontrarse en el sitio web oficial del Estado de Delaware (<http://delcode.delaware.gov>).

donde incluso resulta posible visitar un museo relativo a la prenda en cuestión y a sus complementos⁵, cuya visita viene a ser algo así como un repaso de la propia historia reciente norteamericana y de su cultura, de la cual forma parte todo lo relacionado con el «pop» y con el «rock» (aparte el primer «*blue jean*» de que se tiene constancia de 1879⁶, puede admirarse en él, por ejemplo, un *jacket* y unos *jeans* firmados por los Rolling Stones, *jackets* diseñados y redecorados por Elton John o Yves Saint Laurent, o también, cartas dirigidas a la empresa por actores como Cary Grant o Clint Eastwood, o por políticos como Henry Kissinger, tan aparentemente alejado en su forma de vestir de la prenda en cuestión). Fuera de los Estados Unidos, es una empresa cuyo negocio textil se encuentra agrupado en tres «divisiones» territoriales, denominadas «Americas» (con su sede en la citada ciudad californiana de San Francisco), «Europe» (que comprende, a pesar de su nombre, también los territorios de Oriente Medio y Norte de África, teniendo su sede en Bruselas) y «Asia Pacific» (que comprende, por

⁵ El museo está situado en la sede central de la empresa en 1155 Battery Street, San Francisco, y además de una amplia representación de prendas, hay posters, elementos publicitarios y míticos objetos de la marca tal como se puede comprobar en su sitio de Internet (www.levistrauss.com/about/heritage/archives).

⁶ La típica imagen de los dos caballos tirando de unos «*blue jeans*» se usó por primera vez en 1886 y la típica etiqueta roja de los Levi's 501 se utilizó por primera vez en 1936.

atracción de países asiáticos como la India, también Sudáfrica, teniendo su sede en Singapur). En España, su sede está en Barcelona, teniendo aquí incluso su propio sitio de Internet, ubicado en http://eu.levi.com/es_ES/index.html. A pesar de su increíble expansión por todo el mundo, se trata de una empresa que sólo tiene –según información suministrada por ella misma– un total de alrededor de doce mil quinientos trabajadores⁷, de los cuales 4.000 pertenecen a la división territorial «Americas», 3.500 a la división territorial «Europe», y los 4.500 restantes a la división territorial «Asia Pacific».

3. La compañía opera comercialmente no sólo a través de sus propias tiendas, sino también y sobre todo a través de una red de puntos de venta, radicados en las sedes de otras empresas, cuya ligazón a estas últimas se formaliza por medio de todo tipo de técnicas jurídico-mercantiles (franquicia, «joint venture», agencia de

⁷ Durante los años noventa la empresa perdió su posición dominante en el mercado de los «blue jeans» e inició un proceso de traslado de fabricación a otros países con costes más bajos de producción siguiendo la estela de otras grandes marcas textiles americanas como Polo Ralph Lauren o Gap. La facturación de Levi Strauss & Co. cayó de siete mil cien millones de dólares en el año 1996 a cuatro mil doscientos sesenta millones de dólares en el año 2001. Los ingresos netos de 2011 fueron de cuatro mil ochocientos millones de dólares, conforme al informe financiero del año 2011, tal como consta en su propio sitio web (en la entrada «Inversores [Investors]», pinchando en «Informes anuales [Annual reports]», y aquí, en «Informe anual de 2011 [Annual report 2011]»).

distribución o venta al por mayor)⁸, asimismo explota su negocio a través de la venta *online* o por Internet. Como toda empresa multinacional que se precie, proclama públicamente los valores organizativos a los que ajusta su actuación, que pueden compulsarse utilizando el enlace «Valores y visión [*Values and vision*]» de su sitio de Internet⁹. Por supuesto, ajusta asimismo su actuación a los parámetros del llamado «*soft-law*», formalizados en la correspondiente responsabilidad social corporativa, cuyos detalles pueden conocerse a través de otro enlace específico de su sitio web, contundentemente denominado «Orden público [*Public policy*]», aunque creo que habría que dar a esta expresión inglesa el sentido de «política corporativa»¹⁰. Desde el punto de vista

⁸ La modalidad de contratos mercantiles utilizados para la distribución comercial es muy amplia, y se hace más compleja si se incluye el elemento de la internacionalización de las transacciones comerciales. Al respecto, véase J.R. GARCÍA VICENTE, M^a.J. VAQUERO PINTO y M^a.J. HERRERO GARCÍA, *La contratación en el sector de la distribución comercial*, Aranzadi (Cizur Menor, 2010), págs. 11 y ss.

⁹ Los valores establecidos por la compañía son la Empatía con el cliente, la Originalidad, la Integridad y la Valentía. La gestión de los Recursos Humanos en una gran empresa requiere de una clara definición de valores y visión corporativa para hacer posible la alineación de todas las personas de la organización con la estrategia de la empresa, la correcta utilización de esta definición de principios inspiradores va más allá de una mera declaración y ocupa una ventaja competitiva nada despreciable en un mundo global en que la igualdad de acceso a los recursos empresariales hace necesaria una exclusividad en el saber hacer de la empresa. Esta importancia es aún mayor, si cabe, en el sector textil, en el que el cliente ocupa la primera premisa del negocio.

¹⁰ La compañía establece doce estándares de comportamiento o de compromiso dentro de su código de conducta entre los que se encuentran la prohibición del trabajo infantil, la jornada laboral o la discriminación denominados como «Términos del compromiso [*Terms of engagement (ToE)*]» y que se desarrollan en su Guía de sostenibilidad social y medioambiental (*Social and environmental sustainability guidebook*) disponible en su sitio web, en la entrada «Sostenibilidad [*Sustainability*]»,

de la transparencia informativa, este sitio web resulta rigurosamente sorprendente, puesto que puede accederse a su través a información que sólo resulta accesible, en el caso de tantas y tantas empresas españolas, mediante la consulta del Registro Mercantil, e incluso ni siquiera a través de este último Registro, puesto que en el caso de Levi Strauss & Co, resulta posible conocer las porciúnculas de su relación jurídico-económica con su Consejero Delegado o CEO, que es actualmente el Señor John ANDERSON. Por supuesto, en el mismo sitio en Internet consta información relativa a su propio convenio colectivo, esto es, sobre el protagonista estelar del presente trabajo de tesis doctoral.

II. LA LOCALIZACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE LEVI STRAUSS & CO.

4. A diferencia de lo que ocurre en España, en donde el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores obliga a publicar el texto de los convenios colectivos en periódicos oficiales¹¹, en

pinchando en «Producto [*Product*]», y aquí, en «Proveedores del producto [*Product suppliers*]» (en el ítem «En el centro de trabajo [*At the factory*]»).

¹¹ Al respecto, véase P.F. RABANAL CARBAJO, *Negociación colectiva y Administración (Un estudio sobre la intervención administrativa en la negociación*

los Estados Unidos no existe, en cambio, semejante obligación¹². A pesar de ello, existe allí un registro informático oficial de convenios colectivos, en donde resulta posible la consulta gratuita a través de Internet del texto de una parte de los mismos¹³. El precepto que ha servido de base para la creación de este registro informático norteamericano de convenios colectivos es la sección 211(a) de la Ley de Relaciones entre Empresarios y Sindicatos (*Labor Management Relations Act*), popularmente conocida como Ley Taft-Hartley, de 1947. Al igual que toda la legislación federal norteamericana, este concreto precepto de la Ley también está incluido en el

colectiva del Título III del Estatuto de los Trabajadores), Universidad Complutense-Centro de Estudios Judiciales (Madrid, 1994), págs. 27 y ss.; y R.M. PÉREZ YÁÑEZ, *El control judicial de los pactos colectivos*, CES (Madrid, 1997), págs. 281 y ss.

¹² Para la teoría general sobre el Derecho norteamericano de la negociación colectiva seguimos a R. A. GORMAN, *Basic text on Labor Law. Unionization and Collective Bargaining*, West Publishing Co. (St. Paul-Minn., 1976), págs. 27 y ss.; B.J. TAYLOR y F. WITNEY, *Labor Relations Law*, 6ª ed., Prentice Hall (Englewood Cliffs-New Jersey, 1992), págs. 25 y ss.; y a D.L. LESLIE, *Labor Law. In a nutshell*, 4ª ed., West Group (St. Paul-Minn., 2000), págs. 11 y ss. Para las conexiones de ese Derecho con el Derecho individual del Trabajo, M.A. ROTHSTEIN, C.B. CRAVER, E.P. SCHROEDER, E.W. SHOBEN y L.S. VANDERVELDE, *Employment Law*, West Publishing Co. (St. Paul-Minn., 1994), págs. 155 y ss.; S. ESTREICHER y M.C. HARPER, *Cases and materials on the Law governing the employment relationship*, 2ª ed., West Publishing Co. (St. Paul-Minn., 1992), págs. 95 y ss.; y desde una perspectiva comparatista, W.Z. CARR Jr, D.A. CATHCART y S.A. KRUSE, «United States of America», en *International Handbook on Contracts of Employment*, Kluwer Law International (La Haya, 2000), págs. 5 y ss. Y desde un punto de vista procedimental y procesal, útil y clarificador, C.A. WRIGHT, *Law of Federal Courts*, West Publishing Co. (St. Paul-Minn., 1983), págs. 34 y ss.

¹³ Véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Fundamentos de Derecho comunitario y comparado, europeo y norteamericano, del Trabajo y de la Seguridad Social. Foundations on Community and Comparative, European and USA, Labor and Social Security Law*, 2ª ed., Netbiblo (A Coruña, 2010), págs. 42-43.

llamado Código de los Estados Unidos (*United States Code*), igualmente accesible con carácter gratuito a través de Internet¹⁴; y más en concreto, en la sección 181(a) del Título 29 de dicho Código, en la cual se afirma todo lo siguiente: «Para guía e información de los representantes interesados de los empresarios, trabajadores y público en general, la Oficina de Estadísticas Laborales del Departamento de Trabajo mantendrá un archivo [*file*] de copias de todos los convenios colectivos disponibles y de otros acuerdos disponibles, y de acciones que resuelvan o ajusten conflictos laborales derivados de aquellos»¹⁵, teniendo en cuenta que «dicho archivo estará abierto a la inspección en las condiciones apropiadas prescritas por el Secretario de Trabajo, con la excepción de que no se divulgará ninguna información específica sometida confidencialmente»¹⁶. Evidentemente, el precepto menciona la Oficina de Estadísticas Laborales del

¹⁴ Al respecto, véase A. ARUFE VARELA, «Dos modelos contrastantes de codificación de la legislación de seguridad social: el continental europeo y el norteamericano», *Revista de Derecho Social*, núm. 44 (2008), págs. 121 y ss.

¹⁵ En concreto, este texto se encuentra localizable en la sección 181 del Título 29 de dicho Código (rotulada «Recopilación de convenios colectivos, etc.; uso de datos [*Compilation of collective bargaining agreements, etc.; use of data*]»).

¹⁶ Se refiere a los convenios colectivos privados y del sector público que fueron incluidos en el registro con carácter confidencial mediante un número de serie registrado por la Oficina de Estadísticas Laborales (*Bureau of Labor Statistics*). Tal como consta en una instrucción interna de traslado del archivo (Supersedes N1-257-04-2 ítem 3), a fecha de 29 mayo 2008 el volumen de registros con carácter confidencial era textualmente «insignificante [*negligible*]».

Departamento de Trabajo¹⁷, aunque la Orden 4-2007, de 5 agosto, transfirió sus funciones de archivar convenios colectivos a la Oficina de Condiciones Mínimas entre Empresarios y Sindicatos (*Office of Labor-Management Standards*)¹⁸ o, por su acrónimo en inglés, OLMS.

5. En cumplimiento de lo dispuesto en este precepto laboral federal, la recién citada Oficina de Condiciones Mínimas entre Empresarios y Sindicatos se ocupa de la llevanza del registro público federal norteamericano de convenios colectivos. Se trata de un registro de carácter informático y de acceso gratuito, que aparece ubicado en www.dol.gov/olms, que es precisamente el sitio en Internet de dicha oficina. Es igualmente un registro informático de carácter integral, dado que los convenios colectivos en él almacenados resultan accesibles, en principio, a texto completo. Ahora bien, no se trata de ningún registro integral de carácter exhaustivo,

¹⁷ La Oficina de Estadísticas Laborales tuvo la competencia del archivo durante sesenta años (desde 1947) hasta la publicación de la Orden 4-2007, aunque continúa archivando los paros laborales (*work stoppages*), tal como se puede comprobar en el sitio web www.bls.gov/wsp, que incluye estadísticas e informes.

¹⁸ Esta norma reglamentaria puede localizarse en el sitio en Internet de la Administración norteamericana de Seguridad y Salud Laboral (*Occupational Safety and Health Administration*), ubicado en www.osha.gov. Para acceder a la norma hay que partir del vínculo «Regulations», utilizando posteriormente «Publication date», y finalmente «May», a pesar de que la fecha de publicación oficial sea la de 5 agosto 2007.

fundamentalmente por dos razones. En primer lugar, porque hay convenios colectivos norteamericanos cubiertos por Leyes federales equivalentes a la citada Ley Taft-Hartley de 1947, pero que se almacenan en otros registros públicos informáticos distintos, como es el caso de los convenios colectivos de empresas de ferrocarriles o de transporte aéreo, que aparecen almacenados en el registro informático público que administra la denominada Oficina de Mediación Nacional (*National Mediation Board*)¹⁹, ubicado en www.nmb.gov. En segundo lugar, porque en el registro de convenios colectivos cubiertos por la Ley Taft-Hartley, según información obrante en el registro informático de los mismos, sólo constan «los convenios colectivos que comprenden 1000 ó más trabajadores, excluidos ferrocarriles y aerolíneas», teniendo en cuenta que «las copias de los convenios colectivos que comprenden menos de 1000 trabajadores no se incluyen». Pues bien, despejamos ya la incógnita, pasando a poner de relieve que el convenio colectivo de «Levi Strauss & Co.» sí se encuentra almacenado en dicho registro informático de convenios colectivos.

¹⁹ Esta Oficina inició su labor en 1934, en aplicación de la «*Railway Labor Act*» de 1926, como agencia independiente para facilitar las relaciones laborales entre los trabajadores y los empresarios de ferrocarriles y aerolíneas. Sobre el tema, véase M. ALONSO OLEA, «La configuración de los sindicatos norteamericanos», *Revista de Estudios Políticos*, núm. 71 (1953), págs. 79 y ss.

6. Para acceder a él, una vez ubicados en el sitio, hay que utilizar el vínculo «Union Reports and Collective Bargaining Agreements: Online Public Disclosure Room» (ubicado dentro de «Most Requested»), y luego, el de «Collective Bargaining Agreements (CBA)». Tras esto, hay que acudir a «Listados Alfabéticos por el Nombre del Empresario [*Alphabetical Listings by Employer Name*]», a su vez subdividido en dos apartados, del cual sólo nos interesa el relativo a los «Convenios del Sector Privado Disponibles [*Available Private Sector Agreements*]». En fin, situados aquí y acudiendo a los convenios colectivos comprendidos entre las letras «La-Ma», sale una gran ficha relativa a sesenta y siete convenios colectivos. Uno de ellos es precisamente el que nos interesa, esto es, el de «Levi Strauss and Co.». Al igual que en los otros sesenta y seis convenios colectivos aquí almacenados, respecto del de esta última empresa la ficha en cuestión ofrece información útil, agrupada en los diez siguientes apartados, a saber: «Nombre de la empresa [*Employer Name*]», en nuestro caso «Levi Strauss and Co.»; «Formato [*Format*]», en nuestro caso «PDF (1019K)»; «Localidad [*Location*]», siempre en nuestro caso «Nacional [*National*]»; «Sindicato

[*Union*]», que es «UNITE HERE»²⁰; «Delegación Sindical [*Local*]», sobre el que no aparece información (literalmente, «-»); «Código del Sector Económico [*NAICS*]», que resulta ser el «315211»; «Número de trabajadores [*# Workers*]», aquí «6200»; «Fecha de expiración [*Expiration Date*]», que es la de «11-30-06»; «Número de páginas [*# Pages*]», igual a «32»; y «Número de clave [*# K*]», que es «867». Lógicamente, pinchando en la cuadrícula relativa a «Formato», invariablemente referida a «PDF», sale ya el texto del convenio colectivo (privado o público) correspondiente, aunque –sólo por excepción– puede ocurrir que el texto del convenio colectivo no resulte accesible, lo que se indica en esa misma cuadrícula con las frases «Si lo solicita [*Upon Request*]»²¹, «No disponible [*Not Avaliable*]» o «Copia en papel [*Paper Copy*]». En nuestro caso, no hay problema, puesto que consta literalmente –como

²⁰ El sindicato Unite Here, nacido en 1891, y con más de doscientos cincuenta mil afiliados, está compuesto en la actualidad por cinco divisiones: a) Hoteles, b) Aeropuertos, c) Servicios de Comida, d) Juegos de Azar, y e) Textil, lavanderías, fabricación industrial y distribución. Tal y como consta en su sitio web, ubicado en www.unitehere.org, la sede central del sindicato está en Nueva York, con delegaciones a lo largo de Estados Unidos y Canadá, incluyendo la de San Francisco, como se sabe la ciudad sede de Levi Strauss & Co. (en la dirección 209 Golden Gate Ave, y en el sitio web «www.unitehere2.org»).

²¹ Literalmente, «las solicitudes pueden presentarse personalmente, por correo, por teléfono o por fax [*requests may be submitted in person, by mail, by telephone, or by fax*]», teniendo en cuenta que «existe un coste de cada copia de 15 centavos por página [*there is a duplication cost of 15 cents per page*]». Los datos de contacto son «U.S. Department of Labor, Office of Labor-Management Standards, 200 Constitution Avenue, NW, Room N-1519, Washington, DC 20210, Telephone: (202) 693-0125, Fax: (202) 693-1344».

acabamos de indicar- la información relativa al «PDF» de dicho convenio colectivo.

III. EL VIGENTE CONVENIO COLECTIVO DE LEVI STRAUSS & CO.

7. Lo primero que llama la atención en el convenio colectivo de Levi Strauss & Co., tal y como aparece almacenado en PDF en el recién citado registro federal norteamericano de convenios colectivos, es que se trata de un convenio en el que figura el año «2003», e inmediatamente a continuación la frase «Ratificado: 4 febrero 2004». Y este hecho llama la atención, porque en el artículo 19 del propio convenio (rotulado «Vigencia del convenio [*Term of agreement*]) afirma -calificando el convenio en cuestión como «Convenio Nacional»- que «La Empresa y el Sindicato han acordado un Convenio Nacional de tres (3) años, que expira el 30 noviembre 2006»²². En consecuencia, es claro que en el momento en que esto escribo han transcurrido ya casi seis años desde que, al menos en teoría, se produjo la expiración de la vigencia de nuestro convenio colectivo. Pero también lo es, sin embargo, que se

²² Inciso primero.

trata de un convenio colectivo irreprochablemente vigente, pues no aparecería incluido –si no fuese así– en el registro oficial del Departamento de Trabajo norteamericano. En mi opinión, se trata incluso de un convenio colectivo que no ha sido denunciado, lo que explica que le resulte aplicable el precepto federal norteamericano regulador de lo que denominaríamos «ultractividad», a cuyo tenor –por lo demás, un poco enrevesado– ««allí donde se encuentre en vigor un convenio colectivo que se aplique a trabajadores en una industria que afecte al comercio, el deber de negociar colectivamente significará también que ninguna parte de dicho convenio extinguirá o modificará tal convenio, salvo que la parte que desee dicha extinción o modificación ... dé preaviso escrito a la otra parte del convenio acerca de la extinción o modificación propuestas sesenta días antes de la fecha de expiración del mismo ... continua[ndo] con plena vigencia y eficacia, sin recurso a la huelga o al lockout, todos los términos y condiciones del convenio existente durante el período de los sesenta días siguientes a la dación de dicho preaviso o hasta la fecha de expiración de dicho convenio, cualquiera que ocurra más tarde»²³.

²³ Cfr. sección 158(d)(1) y (4) del Título 29. Sobre este precepto, véase A. ARUFE VARELA, «La denuncia del convenio colectivo, tras el Real Decreto-ley

8. Esto despejado, lo que también llama la atención tras una ojeada interdictal al texto de este convenio colectivo, es el hecho de que su articulado va precedido de una breve introducción, titulada «Acuerdo Nacional [*National Agreement*]», que concluye con un breve párrafo que tiene también su propio rótulo o título (en este caso, «Ratificación del Convenio Nacional [*Ratification of National Contract*]»). La lectura de este breve preámbulo suscita al menos las tres siguientes reflexiones. En primer lugar, la de que no existe a diferencia de lo que sucede en Europa para aludir al convenio colectivo una terminología fija o estándar, como se comprueba aquí con el dato de que se utilicen como sinónimas las palabras «acuerdo» y «contrato», aunque la expresión más usual en los Estados Unidos para aludir al convenio colectivo es la de «*collective bargaining agreement*» o, en acrónimo, CBA²⁴. En segundo lugar, la de que este convenio colectivo tiene un ámbito de aplicación territorial que se extiende a todos los Estados Unidos, lo que explica su adjetivación como contrato o convenio «nacional», aludiendo

7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes en materia de negociación colectiva», *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 5 (2011), págs. 72-73.

²⁴ Al respecto, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, «El incumplimiento del convenio colectivo en la jurisprudencia federal norteamericana», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 16 (1983), págs. 577 y ss.

este adjetivo calificativo al hecho jurídico de que los Estados Unidos no son ningún Estado, sino precisamente una Nación. En tercer lugar, la relativa a que este convenio colectivo equivale de algún modo a lo que en España denominaríamos convenio «marco»²⁵, que necesita ser complementado o desarrollado por convenios colectivos de ámbito territorial menor, que en el convenio colectivo «nacional» se denominan «convenios locales», afirmando a este respecto el preámbulo a que venimos aludiendo: 1) en un párrafo alusivo a la historia de la negociación colectiva en esta unidad nacional de negociación, que «este acuerdo maestro [*master agreement*] representa todos los acuerdos nacionales negociados entre las partes y deroga el Acuerdo Nacional previo de 2000 y todos los Memoranda de Entendimiento»²⁶; 2) supuesto que el sindicato negociador es «UNITE», que «con excepción de aquellas cuestiones en que así se disponga, estos acuerdos se aplican en todos los lugares de trabajo operados y de titularidad de la Empresa en los Estados Unidos representados por UNITE, y los acuerdos contenidos en este documento

²⁵ Al respecto, véase T. SALA FRANCO, F. DE LOS COBOS ORIHUEL y J.M. GOERLICH PESET, *Manifestaciones de la autonomía colectiva en el ordenamiento español*, ACARL (Madrid, 1989), págs. 9 y ss.; J. MARTÍNEZ GIRÓN, «El acuerdo sobre cobertura de vacíos», *Tribuna Social*, núm. 82 (1997), págs. 10 y ss.; y J. MONTALVO CORREA, «Diálogo social y relaciones laborales», en el vol. *El modelo social en la Constitución Española de 1978*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Madrid, 2003), págs. 185 y ss.

²⁶ Párrafo primero, inciso segundo.

derogarán y remplazarán a todos los acuerdos locales [*local agreements*] sobre estas materias, salvo que se disponga lo contrario»²⁷; y 3) que «las negociaciones locales se llevarán a cabo donde aquí se indique y también pueden señalarse materias a negociar fuera del ámbito de este acuerdo»²⁸, teniendo en cuenta a este último respecto: a) «las partes acuerdan que el Acuerdo Nacional se ratificará separadamente de los convenios locales»²⁹; b) «el método de ratificación es una decisión de UNITE»³⁰; y c) «un período de reunión y la oportunidad de votar se darán en el sitio durante el turno del trabajador, con sujeción a la práctica y acuerdo locales»³¹.

9. Formalmente hablando, el PDF de treinta y dos páginas en que aparece materializado este convenio colectivo consta de tres partes bien diferenciadas. La primera es la ya citada introducción o preámbulo, que nos ha permitido extraer su naturaleza jurídica de convenio colectivo «marco» de la empresa. La tercera parte presidida por la frase «EN TESTIMONIO DE ELLO, las partes han formalizado este Convenio, poniendo las

²⁷ Párrafo segundo, inciso primero.

²⁸ *Ibidem*, inciso segundo.

²⁹ Párrafo tercero, inciso primero.

³⁰ *Ibidem*, inciso segundo.

³¹ *Ibidem*, inciso tercero.

firmas autorizadas abajo», a la que siguen nueve firmas en representación de la empresa («*For the Company*») y diecinueve firmas en representación del sindicato («*For the Union*»). Entre dichos prólogo y epílogo, lo que hay es el articulado en sentido estricto del convenio colectivo, respecto del que nos gustaría poner de relieve –siempre desde un punto de vista formal– lo siguiente: 1) las porciones en que aparece dividido el articulado del convenio se denominan, frente a lo que es más usual en los textos normativos norteamericanos, «artículos [*articles*]» y no «secciones [*sections*]»³²; 2) éstas son las únicas porciones de división del articulado, pues los artículos en cuestión no se encuentran agrupados en unidades mayores –del tipo capítulos o títulos–, que en este convenio colectivo no existen en absoluto; y 3) los artículos en cuestión son un total de diecinueve, de los cuales ocho están subdivididos, a su vez, en porciones menores, cuya existencia está destacada por una rúbrica (así, por ejemplo, el artículo 17, rotulado «Salarios [*Wages*]», se compone de seis subdivisiones menores, respectivamente rubricadas «Tarifa de Contratación [*Hire Rate*]», «Incremento Salarial

³² Al respecto, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Fundamentos de Derecho comunitario y comparado, europeo y norteamericano, del Trabajo y de la Seguridad Social. Foundations on Community and Comparative, European and USA, Labor and Social Security Law*, 2ª ed., cit., págs. 15 y ss.

General [*General Wage Increase*]», «Diferencial de Turnos [*Shift Differential*]», «Plus de Incentivo Protegido [*Protected Incentive Pay*]», «Plus de Duelo [*Bereveament Pay*]», «Tiempo Libre Retribuido [*Paid Time Off*]»).

IV. PRESUPUESTOS PARA LA BÚSQUEDA DE UN TÉRMINO DE COMPARACIÓN ESPAÑOL

10. Sobre la base de que un estudio de Derecho comparado exige por principio buscar un término de comparación³³, y además, sobre la base de que Levi Strauss & Co. es una empresa textil y de que yo mismo trabajo en otra empresa textil española, me pareció que el término de comparación ideal era tomar como referente comparativo esta otra empresa en que trabajo, que es CARAMELO, S.A. Se trata de un término de comparación con unas similitudes muy grandes, en relación con su *pendant* norteamericano, que van más allá del hecho de que una y otra empresas sean del sector textil. Sobre la «personalidad» de CARAMELO, S.A. ya hice

³³ Desde un punto de vista metodológico, véase A. ARUFE VARELA, *Estudio comparado de la carrera administrativa de los funcionarios del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Europa*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Madrid, 2007), págs. 15 y ss.

públicos algunos extremos en otra ocasión³⁴, los cuales paso a resumir ahora brevemente, en los siguientes términos: 1) «"Caramelo" es a la vez una empresa y una marca, operante en el sector textil, fundada en la ciudad de A Coruña en 1969, con la forma jurídica de sociedad anónima (en consecuencia, "Caramelo S.A."), habiendo sido prominentes socios fundadores de la misma los emprendedores coruñeses Don Luis Gestal y Don José Antonio Caramelo»³⁵; 2) «"Caramelo" centra su actividad en el diseño, fabricación y comercialización de moda masculina ("look book hombre") y moda femenina ("look book mujer"), para un segmento de mercado a calificar como medio-alto»³⁶; 3) «desde aquella originaria sociedad anónima, la marca –manteniendo sus esencias– ha cambiado y ha crecido, pudiendo consultarse sus *highlights* más decisivos en su propio portal de Internet, así como a través de diversas redes sociales (tales como Facebook o Twitter) y de su propio Blog»³⁷; 4) «"Caramelo" tiene su sede social en A Coruña, en un edificio obediente a los

³⁴ Véase R. MARTÍNEZ FERNÁNDEZ, «La judicialización en 2011 del expediente de regulación de empleo de "CARAMELO, S.A.". Estudio contextualizador y comparado», *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo*, vol. IV (2012), págs. 165 y ss.

³⁵ *Ibidem*, pág. 167.

³⁶ *Ibidem*.

³⁷ *Ibidem*. El sitio en Internet está ubicado en www.caramelo.com. La dirección en Facebook es www.facebook.com/esenciacaramelo. La dirección en Twitter es <http://twitter.com/#!/EsenciaCaramelo>. Y la dirección del Blog es www.esenciadecaramelo.com.

parámetros de la arquitectura tradicional gallega urbana de los siglos XVIII y XIX (marcados, como es sabido, por las "galerías"), ubicado en el Polígono Industrial de A Grela; y está presente en España con más de treinta tiendas propias y con franquicias repartidas en treinta y tres provincias (incluidas las gallegas), así como –en todo el territorio nacional– por medio de sus más de cuatrocientos clientes multimarca»³⁸; 5) «sobre su proyección internacional, baste indicar que se encuentra presente en más de veinte países, entre los que se cuentan Italia, Francia, Bélgica, Polonia, Alemania, Rusia, Finlandia, Estados Unidos, Méjico, Chile, Jordania o los Emiratos Árabes, principalmente a través de franquicias y clientes multimarca»³⁹; 6) en 2005, se produjo «la adquisición por nuestra marca de la empresa "Antonio Pernas, S.A." (con toda su red comercial y estructura organizativa), cuya identidad se mantiene actualmente en la línea de la marca llamada "Caramelo by Antonio Pernas"»⁴⁰; y 7) sólo dos años después, en 2007, tuvo lugar «la adquisición de la marca "Caramelo" por la "Corporación Inveravante" (y en consecuencia, por el fondo de inversión del empresario coruñés Don

³⁸ R. MARTÍNEZ FERNÁNDEZ, «La judicialización en 2011 del expediente de regulación de empleo de "CAMELO, S.A.". Estudio contextualizador y comparado», cit., pág. 167.

³⁹ *Ibidem.*

⁴⁰ *Ibidem*, págs. 167-168.

Manuel Jove) –con proyectos (según consta en su portal web) en cuatro áreas estratégicas, además de poseer su propia división de patrimonio–, que debió encarar a partir del año 2009 la necesidad de realizar un profundo ajuste financiero, comercial y laboral en nuestra empresa»⁴¹.

11. Aparte el dato infraestructural de que CAMELO, S.A. y Levi Strauss & Co. son dos empresas del sector textil, la comparación jurídica entre ambas que pretendemos llevar a cabo requiere de un término de comparación jurídico-laboral. Sobre esto, ya sabemos que Levi Strauss & Co. tiene su propio convenio colectivo de empresa, que incluso hemos localizado. Por su parte, CAMELO, S.A. –que tiene alrededor de quinientos trabajadores– estaría perfectamente legitimada para negociar su propio convenio colectivo, con amparo en lo dispuesto en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, allí donde afirma que «en representación de los trabajadores estarán legitimados para negociar en los convenios de empresa y de ámbito inferior, el comité de empresa, los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del

⁴¹ *Ibidem*, pág. 168.

comité»⁴², aunque aclarando que CARAMELO, S.A. sólo tiene comité de empresa en su centro de trabajo de A Coruña, de manera que el resto de sus trabajadores, dispersos a todo lo largo de España y fuera de España, carece de representación legal específica. En cualquier caso, a día de hoy, la opción estratégica de CARAMELO, S.A. –desde el punto de vista de la gestión de sus recursos humanos– es que ha declinado tener su propio convenio colectivo de empresa. Por ello mismo, CARAMELO, S.A. está sujeta a una pluralidad de convenios colectivos sectoriales, que cubren las dos grandes ramas de actividad en que se diversifica la actividad empresarial de la misma, esto es, la industrialización y la comercialización. La primera de estas ramas está cubierta por el vigente convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección⁴³, que resulta «de aplicación obligatoria en todo el territorio del Estado

⁴² Apartado 1, párrafo primero. Al respecto, véase G. BARREIRO GONZÁLEZ, *El crédito de horas de los representantes de los trabajadores*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Madrid, 1984), págs. 17 y ss.; I. ALBIOL MONTESINOS, *Los representantes de los trabajadores en la jurisprudencia laboral*, Tirant lo blanch (Valencia, 1998), págs. 23 y ss.; J.J. FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, «El comité de empresa. Procedimiento electoral [En torno a los artículos 69 a 72]», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 100 (2000), págs. 1341 y ss.; y desde otra perspectiva, A. ARUFE VARELA, «Los representantes legales o unitarios “extraestatutarios” de los trabajadores», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 127 (2005), págs. 297 y ss.

⁴³ Publicado en el *Boletín Oficial del Estado* de 9 octubre 2008.

español»⁴⁴, y cuyo período originario de vigencia concluyó el 31 diciembre 2010⁴⁵, por lo que se encuentra actualmente en situación de ultractividad (por cierto, al igual que el vigente convenio colectivo de Levi Strauss & Co.). La segunda de las ramas (esto es, la actividad comercial de venta minorista) está cubierta, en lo que respecta a los más de ciento cincuenta puntos de venta propios de CARAMELO, S.A. repartidos por toda la geografía española, por un total de hasta treinta y tres convenios colectivos sectoriales (de los cuales veintiocho son provinciales⁴⁶, y los

⁴⁴ Cfr. artículo 1.

⁴⁵ Cfr. artículo 4.

⁴⁶ Se trata del convenio colectivo del sector de comercio textil de Zaragoza (*Boletín Oficial de Zaragoza* de 2 agosto 2006; revisado por Resolución de 13 febrero 2007 y por Resolución de 31 enero 2008), del convenio colectivo de comercio del textil de Guipúzcoa (*Boletín Oficial de la Provincia* de 24 octubre 2007; revisado por Resolución de 11 febrero 2008), del convenio colectivo de comercio textil de Vizcaya (*Boletín Oficial de la Provincia* de 7 enero 2008; revisado por Resolución de 11 febrero 2008), del convenio colectivo para el comercio del mueble, antigüedades y objetos de arte; comercio de joyerías, platerías e importadores y comerciantes de relojes; comercio de almacenistas y detallistas de ferreterías, armerías y artículos de deportes; comercio de bazares, objetos típicos y recuerdos de Sevilla, plásticos al detalle, bisutería, molduras, cuadros y vidrio y cerámica; comercio de textil, quincalla y mercería; comercio de materiales de construcción y saneamientos; comercio de la piel y manufacturas varias de Sevilla (*Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla* de 8 abril 2008; revisado por Resolución de 19 abril 2011), del convenio colectivo de comercio en general de Toledo (*Boletín Oficial de la Provincia* de 10 junio 2008; revisado por Resolución de 25 febrero 2009), del convenio colectivo de comercio textil de Alicante (*Boletín Oficial de la Provincia* de 28 noviembre 2011; revisado por Resolución de 15 mayo 2009 por Resolución de 29 febrero 2010 y por Resolución de 28 noviembre 2011) convenio colectivo del comercio en general de Guadalajara (*Boletín Oficial de la Provincia* de 13 agosto 2008; revisado por Resolución de 4 marzo 2009 y por Resolución de 26 abril 2010), del convenio colectivo de comercio textil de Jaén (*Boletín Oficial de la Provincia* de 8 septiembre 2008; revisado por Resolución de 11 marzo 2009 y por Resolución de 27 abril 2011), del convenio colectivo de comercio de Córdoba (*Boletín Oficial de la Provincia* de 19 enero 2009; revisado por Resolución de

cinco restantes autonómicos⁴⁷), aplicables al

27 enero 2009 y por Resolución de 11 julio 2011), del convenio colectivo de comercio textil de Orense (*Boletín Oficial de la Provincia* de 25 junio 2009; revisado por Resolución de 3 febrero 2010), del convenio colectivo del comercio textil de Tarragona (*Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya* de 16 junio 2009; revisado por Resolución de 3 Febrero 2010 y por Resolución de 2 mayo 2011), del convenio colectivo de comercio vario de A Coruña (*Boletín Oficial de la Provincia* de 30 julio 2009), del convenio colectivo para la actividad del comercio en general de Salamanca (*Boletín Oficial de la Provincia* de 29 diciembre 2009; revisado por Resolución de 1 febrero 2010 y por Resolución de 23 febrero 2010), del convenio colectivo de comercio de Granada (*Boletín Oficial de la Provincia* de 11 febrero 2010; revisado por Resolución de 10 febrero 2010, por Resolución de 11 junio 2010, por Resolución de 22 febrero 2011 y por Resolución de 11 julio 2011), del convenio colectivo de comercio en general de Girona (*Boletín Oficial de la Provincia* de 5 marzo 2010), del convenio colectivo del comercio textil mayor y menor de Badajoz (*Diario Oficial de Extremadura* de 12 mayo 2010; revisado por Resolución de 15 febrero 2011), del convenio colectivo del comercio en general de Málaga (*Boletín Oficial de la Provincia* de 23 junio 2010), del convenio colectivo de comercio en general excepto alimentación para los años 2010 a 2013 de Valladolid (*Boletín Oficial de la Provincia* de 3 julio 2010), del convenio colectivo de comercio detallista textil de Pontevedra (*Boletín Oficial de la Provincia* de 26 octubre 2010), del convenio colectivo del sector de comercio textil de León y provincia (*Boletín Oficial de la Provincia* de 30 marzo 2011; revisado por Resolución de 8 abril 2011), del convenio colectivo del trabajo del sector del comercio textil de la provincia de Valencia (*Boletín Oficial de la Provincia de Valencia* de 25 abril 2011), del convenio colectivo de textil, calzado y piel de la provincia de Santa Cruz de Tenerife para los años 2010-2011 (*Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife* de 14 julio 2011), del convenio colectivo de trabajo del sector del comercio textil de la provincia de Barcelona para el año 2011 (*Boletín Oficial de la Provincia de Barcelona* de 18 julio 2011), del convenio colectivo provincial de comercio en general de Albacete (*Boletín Oficial de la Provincia* de 24 agosto 2011), del convenio colectivo de comercio de tejidos en general, mercería, paquetería y quincalla de la Provincia de Cádiz (*Boletín Oficial de la Provincia* de 9 septiembre 2011), del convenio colectivo del sector comercio textil de Castellón (*Boletín Oficial de la Provincia de Castellón de la Plana* de 8 octubre 2011), del convenio colectivo del sector del comercio de la pequeña y mediana empresa de la provincia de Las Palmas (*Boletín Oficial de la Provincia* 16 diciembre 2011), y del convenio colectivo para el sector del comercio textil de Álava (*Boletín Oficial del Territorio Histórico de Álava* de 11 enero 2012).

⁴⁷ Se trata del convenio colectivo del sector de comercio textil de la Comunidad Autónoma de Madrid (*Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid* de 27 noviembre 2006; revisado por Resolución de 4 febrero 2008, por Resolución de 19 febrero 2009 y por Resolución de 5 abril 2010), del convenio colectivo del sector de comercio textil de Navarra (*Boletín Oficial de Navarra* de 27 mayo 2008), del convenio colectivo del sector de comercio de las Islas Baleares (*Boletín Oficial de las Islas Baleares* de 7 agosto 2009), del convenio colectivo del sector de comercio en general de Asturias (*Boletín Oficial del Principado de Asturias* de 22 diciembre 2009; revisado por

«comercio textil al por menor», que es una actividad jurídicamente diferenciada de la de la «industria textil». Así, a pesar de tener su sede en A Coruña, los trabajadores de CARAMELO, S.A. que prestan sus servicios en la actividad comercial de la propia provincia de A Coruña (por ejemplo, en tiendas o *corners*) están sujetos al convenio colectivo de comercio vario de A Coruña. La versión actualmente vigente de este convenio colectivo provincial⁴⁸, que también se encuentra desde 30 junio 2011 en situación de ultractividad⁴⁹, afirma –con una redacción bastante premiosa, pero comprensible dado su polivalente ámbito funcional– que «el presente convenio será de aplicación para todas las empresas y trabajadores y trabajadoras de la provincia de A Coruña dedicadas al Comercio, dentro de las actividades de Comercio en cualquiera de sus modalidades (mayor, menor, etc.) de productos de material eléctrico, electrónico e informático, comercio de todo tipo de maquinaria, comercio de materiales de construcción, pinturas, barnices, material de saneamiento y material de decoración, comercio de máquinas, accesorios y útiles

Resolución de 27 enero 2010), del convenio colectivo de comercio textil de Cantabria (*Boletín Oficial de Cantabria* de 17 mayo 2011) y del convenio colectivo del sector de comercio en general de Murcia (*Boletín Oficial de la Región de Murcia* de 2 febrero 2012).

⁴⁸ Cfr. *Boletín Oficial de la Provincia de A Coruña* de 30 julio 2009.

⁴⁹ Cfr. su artículo 2.

agrícolas, incluidos tractores, repuestos y accesorios de vehículos de motor, comercio de relojes, joyería y platería, comercio de vehículos a motor, motocicletas ciclomotores, bicicletas, *comercio de textil*, comercio de piel y, en general, a todas aquellas empresas que dentro de la actividad del comercio no estén encuadradas en el ámbito funcional de otro convenio de sector o empresa y, siempre que estas condiciones superen globalmente las aquí pactadas»⁵⁰.

12. A pesar de estas disparidades jurídico-laborales, a calificar incluso de brutales, entre CARAMELO, S.A. y Levi Strauss & Co., considero – desde el punto de vista de la negociación colectiva– que cabe hablar de un término de comparación eficaz entre ambas empresas, que está constituido por el convenio colectivo de Levi Strauss & Co. –no obstante ser un convenio colectivo de ámbito empresarial–, de un lado, y el convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección –no obstante ser un convenio colectivo sectorial–, del lado de CARAMELO, S.A., por diversas razones. En primer lugar, porque el convenio colectivo de Levi Strauss & Co. es típico en los Estados Unidos,

⁵⁰ Artículo 1.

dado que allí la unidad de negociación «apropiada» –calificativo jurídico, por cierto, inventado por los propios norteamericanos («*appropriate*»)⁵¹– por antonomasia es precisamente la empresa, en absoluto el sector, afirmando incluso a este respecto el Código de los Estados Unidos (*United States Code*), que «la unidad apropiada a efectos de la negociación colectiva será la unidad empresario, la unidad oficio, la unidad centro de trabajo, o subdivisiones de las mismas [*the unit appropriate for the purposes of collective bargaining shall be the employer unit, craft unit, plant unit, or subdivision thereof*]⁵². En segundo lugar y en la misma línea, porque el convenio colectivo sectorial estatal de la industria textil aplicable a CARAMELO, S.A. es, también, igualmente típico en España (y yo diría incluso, que en los países comparativamente más significativos de Europa, como Francia [*convention collective de branche*], Alemania [*Flächentarifvertrag* o *Verbandstarifvertrag*]⁵³ e Italia [*contratto collettivo di categoria*]), hasta el punto de que el grueso de los trabajadores cubiertos por

⁵¹ Al respecto, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, «Las elecciones sindicales en los Estados Unidos», *Revista de Política Social*, núm. 148 (1985), págs. 41 y ss.

⁵² Sección 159(b) del Título 29, párrafo primero.

⁵³ Al respecto, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Fundamentos de Derecho comunitario y comparado, europeo y norteamericano, del Trabajo y de la Seguridad Social. Foundations on Community and Comparative, European and USA, Labor and Social Security Law*, 2ª ed., cit., págs. 139 y ss.

convenios colectivos en España están comprendidos en el ámbito de aplicación de convenios colectivos sectoriales⁵⁴. En tercer lugar, porque –como se vio– el convenio colectivo de Levi Strauss & Co. es un convenio colectivo «marco», necesitado para su aplicación integral del complemento de múltiples convenios colectivos «locales»⁵⁵, lo que de algún modo ocurre también con el convenio colectivo sectorial estatal de la industria textil española⁵⁶, que tampoco ofrece una radiografía completa de las relaciones laborales de CARAMELO, S.A., al estar la actividad comercial de esta última sujeta a treinta y cinco convenios colectivos sectoriales de ámbito territorial menor (como se dijo, provinciales y autonómicos)⁵⁷. Dada esta tipicidad de CARAMELO, S.A., en el contexto español, consideramos de algún modo extravagantes otras empresas del sector textil radicadas en España, y de algún modo equiparables a la nuestra, pero que –al igual que Levi Strauss & Co.– poseen su propio convenio colectivo de empresa, como en

⁵⁴ Según los datos de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, durante el 2011 se publicaron 2718 convenios, de los cuales de ámbito de empresa eran 2008, y 710 de otro ámbito. En contra de lo que puedan suponer estos datos, el número de trabajadores afectados por los convenios de empresa fue de 552.000, y de 6.115.000 el número de trabajadores afectados por convenios de otro ámbito (véase en www.empleo.gob.es/estadisticas/bel/CCT/cct1_top_EXCEL.htm).

⁵⁵ Véase *supra*, núm. 8.

⁵⁶ Según los datos de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos sobre la última actualización salarial del convenio, los trabajadores regulados por este convenio de sector, a 28 julio 2011, suman un total de 97.156 (véase en www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/index.htm).

⁵⁷ Véase *supra*, núm. 11.

el caso de Primark Tiendas, S.L.U.⁵⁸, de Decathlon España, S.A.⁵⁹, de Kiabi España KSCE, S.A.⁶⁰, o de Adidas España, S.A.U.⁶¹.

V. PLAN DE TRABAJO

13. Como es lógico, despejar definitivamente el tema de los dos términos convencionales a comparar (esto es, de un lado, el convenio colectivo de Levi Strauss & Co., y de otro lado, el convenio colectivo general de la industria textil aplicable a CARAMELO, S.A.), quedaba consumir un paso previo –bien importante– antes de ponerme con la ardua tarea de tener que redactar por escrito mis ideas, dando forma progresivamente a este trabajo. Sobre la base de que mi lengua nativa es el castellano (y no el inglés), ese paso previo consistía en efectuar una traducción, lo más correcta posible, del inglés al castellano, del texto del convenio colectivo de Levi Strauss & Co. Me guié, al efecto de poder realizarla, de las precisiones metodológicas escritas en su día por los dos Directores de mi trabajo, a propósito de

⁵⁸ Su convenio colectivo vigente en *Boletín Oficial del Estado* de 12 julio 2010.

⁵⁹ Su convenio colectivo vigente en *Boletín Oficial del Estado* de 14 febrero 2011.

⁶⁰ Su convenio colectivo vigente en *Boletín Oficial del Estado* de 20 junio 2011.

⁶¹ Su convenio colectivo vigente en *Boletín Oficial del Estado* de 20 abril 2012.

la traducción al castellano de textos jurídicos alemanes, adaptándolas analógicamente a la traducción de un texto jurídico desde el inglés⁶². Estas precisiones adaptadas, validadas por mis Directores de Tesis, exigían cumplimentar los siguientes tres pasos: 1) evitar oscilaciones terminológicas en la traducción, lo que normalmente se consigue realizando la traducción con arreglo al principio de unidad de acto, que en mi concreto caso resultaba de imposible aplicación (por causa de la extensión del texto jurídico norteamericano a traducir), de donde que tuviera que efectuar múltiples lecturas, relecturas y revisiones del texto sobre el que iba a tener que meditar muchas veces; 2) procurar ser siempre fiel al texto jurídico norteamericano traducido, aunque a veces resultase evidente que los redactores del mismo habían incurrido en una redacción final poco presentable, desde un punto de vista estético (por ejemplo, al incurrir en pobreza de lenguaje), siempre con el objetivo de que la máxima «*traduttore traditore*» no se hiciera buena en mi trabajo; y 3) supuesta la fidelidad al texto original vernáculo, desechar siempre la traducción castellana metálica (esto es, gramaticalmente correcta pero ininteligible o con un sentido

⁶² Véase U. ZACHERT, J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Los grandes casos judiciales del Derecho alemán del Trabajo. Estudio comparado con el Derecho español y traducción castellana*, Netbiblo (A Coruña, 2008), págs. 23 y ss.

jurídico oscuro), utilizar sólo como excepción la traducción castellana artística (sólo cuando el texto literalmente traducido sonase metálico) y, en definitiva, ceñirme siempre como regla a la traducción literal. El resultado de todo este trabajo, sobre el que reposa buena parte de mi Tesis, conste explicitado en un Apéndice Documental, al final de la misma. Esto despejado, el plan de trabajo que me propuse realizar exigía agrupar el texto del convenio previamente traducido en dos grandes apartados, obedientes a una distinción clásica del Derecho colectivo europeo, que era la distinción entre «las cláusulas obligacionales del convenio colectivo de Levi Strauss & Co.» (estudiadas en la Parte Segunda de la Tesis) y «las cláusulas normativas del convenio colectivo de Levi Strauss & Co.» (estudiadas en la Parte Tercera de la Tesis). A su vez, la recién citada Parte Segunda de mi trabajo, se subdivide en cinco apartados –muy pegados, como es lógico, al contenido de lo regulado en el convenio colectivo de Levi Strauss & Co.–, respectivamente relativos a «las cláusulas de reconocimiento sindical», a «las cláusulas de colaboración entre empresa y sindicato», a «las cláusulas de seguridad sindical», a «las cláusulas sobre administración del convenio colectivo», y a «las cláusulas de denuncia y no huelga del

convenio colectivo». En cuanto a la Parte Tercera, relativa al contenido normativo del convenio colectivo de Levi Strauss & Co., se diversifica asimismo en cinco apartados, respectivamente relativos a «las cláusulas sobre tiempo de trabajo», a «las cláusulas salariales y de productividad», a «las cláusulas sobre seguridad y salud laboral», a «las cláusulas sobre extinción del contrato de trabajo», y a «las cláusulas sobre seguridad social complementaria». Como es lógico, obran al final las «conclusiones» que he considerado científicamente más relevantes.

PARTE SEGUNDA

LAS CLÁUSULAS OBLIGACIONALES DEL
CONVENIO COLECTIVO DE LEVI
STRAUSS & CO.

1. Como es sabido, la distinción entre «contenido normativo» y «contenido obligacional» de los convenios colectivos es una distinción muy propia de la doctrina científica laboralista del continente europeo, que fue creada por el laboralismo alemán de la época de la República de Weimar, extrayendo consecuencias del hecho de que el convenio colectivo sea un contrato normativo, de manera que –en cuanto que «contrato»– le corresponde una eficacia contractual u obligacional, que se proyectaría en principio sobre las partes contratantes del mismo (que por definición son sujetos colectivos), mientras que –en cuanto que contrato «normativo»– le corresponde una eficacia normativa, que se proyecta sobre los concretos sujetos individuales (y por tanto, sobre los trabajadores) comprendidos en el ámbito de aplicación del convenio colectivo¹. Por lo que respecta a España, suscribo plenamente la opinión doctrinal –formalizada en un trabajo de Tesis Doctoral, que he tenido muy presente a lo largo de la realización del mío–, relativa a todo lo

¹ Sobre el tema, véase J. GARCÍA MURCIA, «Contenido normativo y obligacional en los convenios colectivos laborales (I)», *Actualidad Laboral*, 1988-I, págs. 1293 y ss.; A. MONTOYA MELGAR, «El contenido de los convenios colectivos», *Relaciones Laborales*, núm. 16 (1989), págs. 171 y ss.; y G. BARREIRO GONZÁLEZ, «Ensayo crítico sobre la paz laboral en el convenio colectivo con especial referencia a su carácter inmanente», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 4 (1980), págs. 335 y ss.

siguiente: 1) «que tras casi veinte años de análisis doctrinales sobre el tan citado artículo 86.3 ET, resulta plenamente justificado el parecer relativo a que la distinción que dicho precepto impone entre "contenido normativo" y "cláusulas obligacionales" de los convenios colectivos es una distinción "radical, simplista o insuficiente", pues "hay cláusulas del convenio que se resisten tenazmente a su inclusión en uno u otro de estos apartados"»²; 2) «todo lo cual lo corrobora incluso la jurisprudencia, afirmando que en este terreno los tribunales laborales se ven obligados a operar, a veces, "con planteamientos movedizos", pues esta labor de calificación "no es una tarea fácil" y "entraña particulares dificultades", advirtiendo incluso la existencia "a menudo en el articulado de los convenios ...[de cláusulas cuya] presencia ... no significa que haya surgido un nuevo deber ... que haya de ser calificado como 'normativo' u 'obligacional'"»³; y 3) «ahora bien, aun siendo cierto todo esto, también lo es que estos mismos pareceres doctrinales hacen hincapié en la completa imposibilidad de prescindir de la distinción, especialmente si el convenio colectivo se haya en período de "prórroga voluntaria" o "ultraactividad" –que es el período de vigencia

² Al respecto, véase A. ARUFE VARELA, *La denuncia del convenio colectivo*, Civitas (Madrid, 2000), pág. 138.

³ *Ibidem*, pág. 139.

del convenio en el que por mandato del artículo 86.3 ET opera principalmente, aunque no exclusivamente, dicha controvertida distinción—, todo lo cual “nos fuerza a tomarla en consideración como inexcusable marco de referencia y punto de partida”⁴. Es cierto que se trata de una distinción completamente ajena a la legislación, la jurisprudencia y la doctrina científica laboralista de los Estados Unidos, según las cuales resultaría inadmisibles ceñir la eficacia contractual del convenio colectivo sólo a los sujetos colectivos que lo estipularon, supuesto que los trabajadores individuales comprendidos en el ámbito de aplicación de un convenio colectivo también pueden demandar a su empresario por incumplimiento de contrato (teniendo en cuenta aquí que este último es precisamente un convenio colectivo)⁵. Pero el hecho de que quepa hablar de «ultractividad», también respecto de los convenios colectivos norteamericanos, obliga de algún modo a tomarla en consideración. Aparte el hecho de que pretendo realizar un estudio de Derecho comparado, en el que el punto de partida —como metodológicamente se ha demostrado hasta la saciedad— tiene que ser mi

⁴ *Ibidem*, págs. 139-140.

⁵ Al respecto, J. MARTÍNEZ GIRÓN, «El incumplimiento del convenio colectivo en la jurisprudencia federal norteamericana», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 16 (1983), págs. 577 y ss.

condición de laboralista español, obligado a manejar las categorías e instituciones jurídicas que tenemos presentes en España⁶. Para finalizar y teniendo en cuenta que la tesis versa sobre la gestión de los recursos humanos, debo necesariamente apuntar la trascendencia que desde este punto de vista supone la diferente regulación del «contenido normativo» y del «contenido obligacional» del convenio colectivo en «ultractividad». En el caso de un convenio de empresa vencido, nos encontramos en la práctica con un convenio que se aplica de manera parcial, ya que ceden las cláusulas obligaciones y se mantienen las normativas. La empresa se encuentra en esta situación sometida a la sanción jurídica del incumplimiento de las cláusulas normativas⁷ – que sirven de referencia para los trabajadores– y debe afrontar una negociación en la que los representantes de los trabajadores –cuya representación sindical puede haber cambiado– no están vinculados por ninguna obligación pactada en el convenio vencido, obligaciones que normalmente se contraen en contraprestación de las mejoras del

⁶ Al respecto, véase A. ARUFE VARELA, *Estudio comparado de la carrera administrativa de los funcionarios del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Europa*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Madrid, 2007), págs. 11 y ss.

⁷ El artículo 5 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, establece como infracción laboral las acciones u omisiones de los empresarios contrarias a las cláusulas normativas.

«contenido normativo» (paz social, colaboración en la aplicación del convenio, etc.). Este entorno es desequilibrado para la negociación, facilita el conflicto laboral y tiene como consecuencia la omisión de la negociación colectiva a nivel de empresa en beneficio de la de sector, ya que se diluye la presión de la negociación en interlocutores indirectos y menos próximos a la realidad de la empresa en cuestión (asociaciones empresariales y sindicales).

I. LAS CLÁUSULAS DE RECONOCIMIENTO SINDICAL

2. En los sistemas democráticos de relaciones laborales, a los cuales cabe adscribir los modelos español y norteamericano de negociación colectiva, la base infraestructural es el reconocimiento de la libertad sindical, cuya faceta organizativa conduce naturalmente –dada la prohibición de injerencias del Estado– al fenómeno de la pluralidad sindical⁸. Sobre esta base, dada la imposibilidad de que el empresario o las asociaciones de empresarios puedan tratar con

⁸ Al respecto, véase P. MENÉNDEZ SEBASTIÁN, *La libertad sindical en la jurisprudencia del Tribunal Supremo*, Ibidem (Madrid, 1997), págs. 21 y ss.; y X.M. CARRIL VÁZQUEZ, «La jurisprudencia constitucional relativa al artículo 28.1 de la Constitución, a propósito de la libertad sindical», *Revista Xurídica Galega*, núm. 34 (2002), págs. 58 y ss.

todos los sindicatos legalmente constituidos, se impone asimismo con naturalidad el fenómeno del «reconocimiento» sindical. Como es sabido, en España –al igual que en Francia o en Italia– ese «reconocimiento» ha sido operado por la Ley (en consecuencia, «reconocimiento» legal), privilegiando a unos pocos sindicatos sobre los demás, mediante mecanismos que entre nosotros hacen abstracción de los afiliados a los sindicatos en cuestión (esto es, de su «implantación»), para centrarse en la denominada «audiencia», que es lo que permite hablar en España de sindicatos «más representativos», que son los sindicatos con los que –por principio– tienen que tratar el empresario o las asociaciones de empresarios⁹. Esta doctrina se proyecta con facilidad sobre el convenio colectivo general de trabajo de la industria textil, aplicable –como antes se expuso¹⁰– a la rama industrial de CAMELO, S.A. En la resolución administrativa ordenando el registro y la publicación de este convenio colectivo¹¹, aplicando dicha institución del «reconocimiento» legal de los dos sindicatos

⁹ Véase J. GARCÍA MURCIA, *Organizaciones sindicales y empresariales más representativas*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Madrid, 1987), págs. 121 y ss.; R. ESCUDERO RODRÍGUEZ, *La representatividad de los sindicatos en el modelo laboral español*, Tecnos (Madrid, 1990), págs. 157 y ss.; y F. NAVARRO NIETO, *La representatividad sindical*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Madrid, 1993), págs. 97 y ss.

¹⁰ Cfr. *supra*, Parte Primera, núm. 11.

¹¹ *Boletín Oficial del Estado* de 9 octubre 2008.

«más representativos» a nivel estatal, se afirma que se trata de un convenio colectivo estipulado, de un lado, por «las organizaciones sindicales FITEQA-CC.OO. y FIA-UGT», y de otro lado, a pesar de no estar CARAMELO, S.A. afiliada a las mismas, por el «Consejo Intertextil Español (Asociación Nacional de Fibras de Recuperación, la Asociación Industrial Textil del Proceso Algodonero, la Agrupación Española del Género de Punto y Grupo Nacional de Fabricantes de Medias, la Federación Nacional de la Industria Textil Lanera, la Federación Nacional de Acabadores, Estampadores y Tintoreros Textiles, la Federación Textil Sedera y la Federación Española de Empresarios de la Confección); la Asociación Nacional de Empresarios Desmotadores de Algodón y Asociación Nacional de Cooperativas Algodoneras; la Asociación Patronal Nacional de Empresarios de la Industria Textil de Poliolefinas y Fibras Duras (APOYFIDE); y la Unión Nacional de Fabricantes de Alfombras y Moquetas, en representación de las empresas del sector». Obviamente, el dato recién mencionado de la falta de afiliación de CARAMELO, S.A. a las entidades patronales pactantes resulta completamente irrelevante, puesto que se trata de un convenio colectivo sectorial estatal de eficacia general. Lo expresa el convenio colectivo en cuestión, al afirmar –delimitando su ámbito funcional– que «el

presente Convenio obliga a todas las empresas que se dedican a las actividades de la industria textil y de la confección»¹², resultando ser «de aplicación obligatoria en todo el territorio del Estado español»¹³.

3. Como ha puesto de relieve la doctrina científica que se ha ocupado del tema, frente a lo que ocurre en España, en los Estados Unidos –al igual que en Gran Bretaña o en Alemania– no rige el «reconocimiento» legal de los sindicatos, sino el «reconocimiento» empresarial. Siempre en los Estados Unidos, se trata de una institución regulada en la sección 159 del Título 29 del Código de los Estados Unidos, bajo el rótulo genérico «Representantes y Elecciones [*Representatives and Elections*]», que es un precepto «construido alrededor de tres ideas principales: 1) si el empresario se niega a “reconocer” voluntariamente a un sindicato como interlocutor de sus trabajadores, cabe que el sindicato se dirija a la agencia federal denominada “Oficina Nacional de Relaciones Laborales [*National Labor Relations Board*]”, alegando que “un número sustancial de trabajadores

¹² Artículo 2, párrafo primero.

¹³ Artículo 1, inciso primero.

... desea ser representado a efectos de la negociación colectiva y que su empresario se niega a reconocer su representante [*declines to recognize their representative*"]; 2) tras las comprobaciones pertinentes, dicha agencia federal «llevará a cabo una elección con votación secreta y certificará los resultados de la misma»; y 3) el sindicato certificado como sindicato ganador pasa a convertirse en representante único ante el empresario de todos los trabajadores comprendidos en la correspondiente unidad de negociación —es el gráficamente denominado “gobierno de la mayoría [*majority rule*]”, por paralelismo con el resultado de las elecciones norteamericanas puramente políticas, también ajustadas a un modelo electoral mayoritario—, pues “los representantes designados o elegidos a los efectos de la negociación colectiva por la mayoría de los trabajadores en una unidad apropiada a tales efectos, serán los representantes exclusivos de todos los trabajadores en dicha unidad a los efectos de la negociación colectiva sobre escalas salariales, salarios, jornada y otras condiciones de empleo”»¹⁴. Evidentemente, no hace falta activar este procedimiento cuando la empresa procede a

¹⁴ Al respecto, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Fundamentos de Derecho comunitario y comparado, europeo y norteamericano, del Trabajo y de la Seguridad Social. Foundations on Community and Comparative, European and USA, Labor and Social Security Law*, 2ª ed., Netbiblo (A Coruña, 2010), págs. 124-125.

reconocer voluntariamente al sindicato, ni tampoco cuando –una vez activado y concluido el procedimiento en cuestión– consta la existencia, de cara a negociaciones colectivas futuras, de un sindicato que ostenta la representación exclusiva de los trabajadores de la empresa de que se trate, que es justamente el caso de Levi Strauss & Co., según acredita su convenio colectivo. Finalmente y desde la perspectiva de la gestión de los recursos humanos, debemos indicar la notable diferencia que hay entre una única interlocución basada en el reconocimiento empresarial y una posible múltiple representación de los trabajadores basada en el reconocimiento legal. El entorno de negociación en España es totalmente diferente y no por ello es más beneficioso para el trabajador, pues la propia división de los intereses sindicales tiene como consecuencia un mayor riesgo de falta de acuerdo con la empresa, tal y como se hizo patente en la negociación del expediente de regulación de empleo de CAMELO, S.A.¹⁵.

4. A diferencia de lo que sucede en España – en donde, a pesar de lo que ordena el Estatuto de

¹⁵ Véase R. MARTÍNEZ FERNÁNDEZ, «La judicialización en 2011 del expediente de regulación de empleo de “CAMELO, S.A.”. Estudio contextualizador y comparado», *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo*, vol. IV (2012), págs. 165 y ss.

los Trabajadores, las partes que celebran un convenio colectivo no suelen aparecer identificadas en el texto del mismo¹⁶—, en cambio, en el convenio colectivo de Levi Strauss & Co. dichas dos partes aparecen perfectamente especificadas en el Preámbulo o introducción del mismo, en el que se afirma que «lo siguiente representa los entendimientos y acuerdos alcanzados por y entre Levi Strauss & Co. (la Empresa) y UNITE (el Sindicato) durante sus negociaciones nacionales de 2003»¹⁷. Dentro ya del articulado del convenio, el primer precepto del mismo lleva el rótulo «Ámbito de aplicación y reconocimiento [*Coverage and recognition*]», donde consta el «reconocimiento» expreso por parte de la empresa del sindicato negociador del convenio y representante exclusivo de sus trabajadores, esto es, «UNITE». En este precepto tan prolijo, creemos que las claves esenciales son sólo dos. En primer lugar, el «reconocimiento» expreso y voluntario de dicho sindicato por parte de Levi Strauss & Co., pues en él se afirma que «la Empresa reconoce al Sindicato como el agente exclusivo de negociación colectiva [*exclusive collective bargaining agent*] para los trabajadores administrativos de almacén,

¹⁶ Al respecto, véase A. ARUFE VARELA, «La denuncia del convenio colectivo, tras el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes en materia de negociación colectiva», *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 5 (2011), págs. 72 y ss.

¹⁷ Cfr. su párrafo primero, inciso primero.

de producción de almacén y de servicios de mantenimiento/técnicos en todas los centros de trabajo organizados sindicalmente [*organized facilities*] por UNITE, con exclusión de los trabajadores administrativos de oficina, trabajadores profesionales y técnicos, trabajadores de confianza, guardas y vigilantes tal como los define la Ley de Relaciones Laborales Nacionales»¹⁸, teniendo en cuenta que estos últimos son verdadero personal de confianza (y en consecuencia, verdaderos *alter ego* del empresario), pues –según dicha Ley– «la palabra “vigilante [*supervisor*]” significa cualquier persona que tenga autoridad, en interés del empresario, para contratar, trasladar, suspender, despedir por causa de crisis, volver a llamar, ascender, despedir, asignar trabajo, premiar, o sancionar disciplinariamente a otros trabajadores, o para dirigirlos responsablemente, o para resolver sus reclamaciones, o para recomendar efectivamente dicha acción, si en conexión con lo mencionado, el ejercicio de dicha autoridad no es de carácter meramente rutinario o administrativo, sino que requiere el uso de una valoración independiente»¹⁹. En segundo lugar, el supuesto de que Levi Strauss & Co. abra nuevos centros de

¹⁸ Cfr. artículo 1, párrafo primero.

¹⁹ Sección 152(11) del Título 29 del Código de los Estados Unidos.

trabajo (contratando en ellos nuevo personal) durante la vigencia del convenio colectivo, en cuyo caso la regla general es que «si la Empresa, durante la vigencia de este acuerdo, abre un nuevo centro de trabajo de corte, cosido, acabado o distribución de propiedad y gestionado por la Empresa, la Empresa»²⁰, de un lado, «no se opondrá al intento del Sindicato de organizar sindicalmente a los trabajadores de la instalación, sino que por el contrario será neutral y dará a sus trabajadores una declaración de neutralidad»²¹; y de otro lado, «reconocerá al Sindicato como el representante exclusivo, a efectos de la negociación colectiva [*exclusive collective bargaining agreement representative*], de los trabajadores en una unidad apropiada de negociación [*appropriate bargaining unit*] si el Sindicato obtiene cartas de apoderamiento firmadas por la mayoría de los trabajadores [*majority of the employees*] en la unidad de negociación»²².

II. LAS CLÁUSULAS DE COLABORACIÓN ENTRE EMPRESA Y SINDICATO

²⁰ Cfr. artículo 1, párrafo octavo.

²¹ *Ibidem*, primer guión.

²² *Ibidem*, segundo guión.

5. En los Estados Unidos, no existe ningún precepto legal federal similar al artículo 64 de nuestro Estatuto de los Trabajadores²³, allí donde atribuye al comité de empresa –de un lado– la competencia de «colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa, si así está pactado en los convenios colectivos»²⁴, y también –de otro lado–, la competencia de «colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación»²⁵. Y ello, por la sencilla razón de que «en los Estados Unidos, las representaciones unitarias de los trabajadores con meras competencias de información y consulta sobre las condiciones de trabajo –genéricamente denominadas «programas de participación del trabajador [employee participation programs]»–, aun en ausencia de sindicato “reconocido” por el

²³ Sobre este precepto, véase M.C. PALOMEQUE LÓPEZ, «El comité de empresa y sus competencias (En torno a los artículos 63 y 64)», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 100 (2000), pgs. 1259 y ss.; también, J.L. MONEREO PÉREZ, *Los derechos de información de los representantes de los trabajadores*, Civitas (Madrid, 1992), págs. 127 y ss.; F. PÉREZ AMORÓS, *Derechos de información sobre empleo y contratación. Los derechos de los representantes de los trabajadores en la empresa, según la Ley 2/1991*, Bosch (Barcelona, 1993), págs. 13 y ss.; y E. GARRIDO PÉREZ, *La información en la empresa. Análisis jurídico de los poderes de información de los representantes de los trabajadores*, CES (Madrid, 1995), págs. 177 y ss.

²⁴ Apartado 7, letra c).

²⁵ *Ibidem*, letra d).

empresario como representante exclusivo de sus trabajadores, se consideran "práctica laboral sucia del empresario [*employer unfair labor practice*]", dada la aparente imposibilidad de distinguirlas –siempre desde el punto de vista norteamericano– de los sindicatos espurios, dominados o controlados por el propio empresario»²⁶. Esta «práctica» inadmisibles del empresario norteamericano aparece sancionada en la sección 158(a) del Título 29 del Código de los Estados Unidos, afirmando que será tal el hecho de que el empresario «domine o interfiera en la formación o administración de cualquier sindicato o contribuya financieramente o lo apoye de otro modo [*to dominate or interfere with the formation or administration of any labor organization or contribute financial or other support to it*]»²⁷, afirmando incluso este mismo precepto –para remarcar la idea– que cabe la celebración de pactos de seguridad sindical, de los que hablaremos luego²⁸, salvo que se trate de «un sindicato ... no establecido, mantenido, o apoyado por cualquier acción definida en esta subsección

²⁶ Véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Fundamentos de Derecho comunitario y comparado, europeo y norteamericano, del Trabajo y de la Seguridad Social. Foundations on Community and Comparative, European and USA, Labor and Social Security Law*, 2ª ed., cit., pág. 136.

²⁷ Núm. (2), inciso primero.

²⁸ Véase *infra*, núms. 10 y ss.

como práctica laboral sucia»²⁹. La necesidad de que la contraparte social de la empresa «colabore» con ella, parece, sin embargo, una exigencia de Derecho Natural. Y dada la falta de representantes legales o unitarios de los trabajadores en Levi Strauss & Co., resulta comprensible que esta necesidad de «colaborar» se establezca entre la empresa y el representante exclusivo de sus trabajadores en la negociación colectiva, esto es, el sindicato «UNITE», apareciendo el tema regulado en el convenio colectivo de Levi Strauss & Co. En efecto, sobre este asunto el precepto clave es su artículo 3, rotulado «Colaboración entre la Dirección y el Sindicato [*Labor-Management Partnership*]». Sin exageración, se trata de un precepto convencional larguísimo, aunque –en mi opinión– podría afirmarse que viene a regular dos bloques de materias perfectamente diferenciados.

6. En primer lugar, la colaboración entre la empresa y el sindicato, pero que pone el acento en el interés empresarial. Desde este punto de vista, la pieza clave es la creación del denominado «Comité Directivo de Líderes [*Leadership Steering Committee*]» o, en acrónimo, CDL (*LSC*), que viene a ser un órgano –constituido, en principio, por

²⁹ Núm. (3), inciso segundo.

trabajadores destacados— orientado a llevar a efecto la «adopción conjunta de decisiones a nivel local [*local joint decision making*]». En principio, este Comité actúa a nivel de «punto de venta», caracterizado en lo esencial por lo siguiente: 1) «el CDL puede tratar cuestiones del negocio, de la comunidad y/o del trabajador»³⁰; 2) «cualquier cambio con impacto en los salarios, la jornada, las condiciones de trabajo o las prestaciones debe tratarse por el CDL y/o negociado con el Sindicato, y requerirá la ratificación sindical, que incluye la formación de los trabajadores afectados antes de la ratificación como parte del proceso»³¹; y 3) «Si un tema no aparece comprendido dentro de los límites de la adopción conjunta de decisiones, el derecho de adoptar la decisión sobre ese tema se reserva a la Empresa, incluida la gestión del centro de trabajo, la dirección de la mano de obra, y el derecho a suspender, sancionar o despedir a los trabajadores por justa causa, salvo que esté limitado por este Acuerdo o por decisiones subsiguiente tomadas de conformidad con el Acuerdo de Colaboración Nacional»³². Por encima del nivel de «punto de venta», aparece también regulada en el propio precepto la adopción conjunta de

³⁰ Párrafo noveno, inciso primero.

³¹ Párrafo décimo, inciso primero.

³² Párrafo quinto, inciso tercero.

decisiones, afirmando a este respecto que «se acuerda por las partes que se reunirá un comité directivo por encima del nivel de Punto de Venta»³³, que «este comité directivo tendrá participación de los trabajadores de todos los emplazamientos, mediante la inclusión de un representante local del sindicato, un suplente del personal sindical, y de un trabajador directivo de cada Punto de Venta»³⁴, y que «el principal propósito de este comité de dirección es resolver las cuestiones de interés de todos los emplazamientos y supervisar la eficacia del CDL»³⁵. Siempre según el convenio, la actuación de todos estos Comités no constituye en sentido jurídico estricto verdadera actividad de administración del convenio colectivo, pues «ambas partes reconocen que la toma de decisiones conjunta ni suplanta ni sustituye el Procedimiento de Reclamaciones»³⁶, del que hablaremos más adelante³⁷.

7. En segundo lugar, la colaboración entre la empresa y el sindicato, pero ahora poniendo el acento en el interés sindical. Se trata de un tema regulado en el propio artículo 3 del convenio

³³ Párrafo duodécimo, inciso primero.

³⁴ *Ibidem*, inciso segundo.

³⁵ Párrafo decimotercero.

³⁶ Párrafo decimoquinto.

³⁷ Véase *infra*, núms. 15 y ss.

colectivo, bajo el rótulo –que resultaría sorprendente en España– de «Construcción del Sindicato [*Union Building*]». A este efecto, «se reconoce que dos elementos son clave»³⁸, de un lado, «un sindicato fuerte y experto para representar e implicar a los trabajadores»³⁹, y de otro lado, «una dirección que comprenda y apoye el papel, las responsabilidades, la transparencia y desarrollo del sindicato local»⁴⁰. Para conseguirlos, el precepto convencional afirma que «la Empresa acuerda financiar el coste de las siguientes iniciativas»⁴¹, que son hasta seis distintas, relativas a lo siguiente: «dos (2) Reuniones del Consejo de UNITE cada año del Acuerdo»⁴², «una (1) Escuela de Líderes durante la vigencia del Acuerdo»⁴³, «un (1) Curso de Formación de Líderes en Seguridad y Salud cada año del Acuerdo, con participación y planificación conjunta»⁴⁴, teniendo en cuenta que «la formación se efectuará en uno de los punto de venta cada año, y rotará entre los puntos de venta»⁴⁵, y además, que «la primera formación se efectuará en

³⁸ Párrafo primero, inciso segundo.

³⁹ *Ibidem*, núm. 1.

⁴⁰ *Ibidem*, núm. 2.

⁴¹ Párrafo segundo, núm. 4.

⁴² Guión primero.

⁴³ Guión segundo.

⁴⁴ Guión tercero, inciso primero.

⁴⁵ *Ibidem*, inciso segundo.

Canton»⁴⁶; «una (1) actividad de construcción sindical se planificará conjuntamente cada año por el CDL local, como una comida al aire libre o "Únete al Día del Sindicato", o actividad similar»⁴⁷; «una conferencia dirección-sindicato, a efectuarse anualmente el primer día de reunión del Consejo de UNITE, con el propósito de discutir asuntos de estrategia futura en distribución»⁴⁸; y «La Empresa pagará el tiempo empleado por los delegados de la convención de UNITE, según la fórmula establecida por UNITE para las asistencias, que pueden ser una (1) o dos (2) por lugar de trabajo»⁴⁹. En la misma línea, siempre dentro del artículo 3 del convenio colectivo (ahora bajo el rótulo «Procedimiento de Negociaciones a Nivel Local [*Local Negotiations Process*]»), «se acuerda que la Empresa pagará al trabajador el tiempo empleado, relativo a negociaciones a nivel local»⁵⁰, teniendo en cuenta que «se prevé que este tiempo empleado debería ascender a aproximadamente cuarenta (40) horas, pero se acuerda que si las negociaciones continúan más allá de cuarenta (40) horas, la Empresa pagará el tiempo adicional empleado en la mesa y en las elecciones, en tanto en cuanto ambas partes

⁴⁶ *Ibidem*, inciso tercero.

⁴⁷ Guión cuarto.

⁴⁸ Guión quinto.

⁴⁹ Guión sexto.

⁵⁰ Inciso primero.

consideren que las negociaciones son productivas»⁵¹. Sólo como curiosidad, reseñaré igualmente que en este mismo precepto del convenio se afirma que «La Empresa acuerda incluir el logotipo de UNITE en las camisetas y uniformes [*shirts and uniforms*] suministrados por la empresa, para los trabajadores que deseen usarlos»⁵².

8. Sobre la base —como se indicó más arriba⁵³— de que el Estatuto de los Trabajadores ciñe la «colaboración» entre empresa y representantes de los trabajadores a los ámbitos de la «productividad», «sostenibilidad ambiental de la empresa» y «medidas de conciliación», el convenio colectivo general de la industria textil por el que se rige CAMELO, S.A. contiene un desarrollo de estos temas que cabe calificar de simple, seguramente porque se trata de un convenio de ámbito sectorial. Así, en cuanto al ámbito de la «productividad», existe por un lado la atribución dada a «los comités de empresa», relativa a «colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento

⁵¹ Inciso segundo.

⁵² Bajo el rótulo «Construcción del Sindicato», antes citado, párrafo quinto.

⁵³ Véase *supra*, núm. 5.

de la productividad de la empresa»⁵⁴, repitiendo al pie de la letra la formulación del Estatuto de los Trabajadores; y por otro lado, existe una regulación general de la productividad a través del Capítulo II (rotulado «Organización del trabajo»), en el que –aunque se atribuye a la dirección de la empresa la «facultad exclusiva» de organización⁵⁵, así como «la exigencia de la actividad y consecuentemente, del rendimiento establecido»⁵⁶– se establece un marco de colaboración con la representación legal de los trabajadores para la implantación de nuevos métodos de trabajo o revisión de los actuales⁵⁷, marco que se reproduce cuando la exigencia de productividad tiene como consecuencia el establecimiento de incentivos salariales⁵⁸. En lo tocante a las medidas de «conciliación», si se exceptúan las varias referencias a los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos (incluida la «conciliación»), que analizaremos más adelante⁵⁹, existe una mención a la «conciliación de la vida familiar» en la regulación de la jornada del artículo 36, en el que se establece textualmente que «con el fin de

⁵⁴ Artículo 87, letra B), letra e).

⁵⁵ Artículo 10 párrafo primero

⁵⁶ Artículo 11, núm. 1.

⁵⁷ Artículo 11, núm. 11. También, artículos 13 a 16.

⁵⁸ Artículo 66 (rotulado «Sistemas de retribución con incentivo).

⁵⁹ Véase *infra*, núms. 15 y ss.

avanzar en la conciliación de la vida familiar y laboral ... se podrá establecer la jornada de forma continuada»⁶⁰, existiendo además una reseña en el apartado de «Políticas de igualdad», en el que se afirma –también genéricamente– que «las organizaciones firmantes del Convenio, conjugando los principios de libertad y autonomía contractual con el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres entienden necesario hacer un esfuerzo en el sector textil-confección, considerando a éste un sector comprometido y avanzado en las políticas de igualdad, y prestar especial atención a la *conciliación* de la vida personal, familiar y laboral, para fomentar una mayor responsabilidad en la asunción de obligaciones familiares entre mujeres y hombres para lograr la igualdad real y efectiva»⁶¹. Pero lo que respecta a la «sostenibilidad ambiental de la empresa» sí tiene, en cambio, un desarrollo relativo. De él trata otro capítulo específico del convenio, que examinaremos a continuación.

Tomando de referencia la «adopción conjunta en la toma de decisiones» consignada en el convenio de Levi Strauss & Co, necesariamente

⁶⁰ Apartado 7.

⁶¹ Artículo 111, párrafo primero.

tenemos que señalar el marco normativo impulsado por la Unión Europea con el fin de desarrollar el modelo de colaboración entre los representantes de los trabajadores y los órganos de dirección en la gestión de la empresa. En este sentido y formando parte de un conjunto de normas relativas a dicho asunto, la Directiva 2001/86/CE, «por la que se completa el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores»⁶², establece el marco legal a través del cual se desarrollará este modelo de participación de los trabajadores. Se trata, pues, de la llamada «implicación de los trabajadores», que tiene su máxima expresión en la creación de una «comisión negociadora» que deberá negociar con «los órganos competentes de las sociedades participantes», con la finalidad de «llegar a un acuerdo sobre las normas de implicación de los trabajadores en la SE». La transposición de la norma europea al Derecho español se ha producido a través de la Ley 31/2006⁶³, que –como establece su

⁶² Al respecto, véase M.E. CASAS BAAMONDE, «La implicación de los trabajadores en la Sociedad Anónima Europea (Procedimiento de negociación colectiva y diferentes modelos de implicación convenida)», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 117 (2003), págs. 355 y ss.; y B. FERNÁNDEZ DOCAMPO, *La participación de los trabajadores en el Derecho Social Comunitario*, Tirant lo Blanch (Valencia, 2006), págs. 199 y ss.

⁶³ Ley 31/2006, de 18 octubre, sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas. Al respecto, véase J.L. MONEREO PÉREZ y otros, *La participación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas. Estudio sistemático y crítico de la Ley 31/2006, de 18 de octubre*, Thomson-Aranzadi (Cizur Menor-Navarra, 2007), págs. 15 y ss.; y A. ARUFE

exposición de motivos⁶⁴— tiene por finalidad garantizar «el mantenimiento de los derechos de participación de los trabajadores adquiridos “antes” de la constitución de la sociedad europea», y claro está, «“después”, tras su constitución». En el fondo, se encuentra el modelo de «cogestión alemán», en el que los representantes de los trabajadores están presentes en los órganos de gobierno de las grandes sociedades y por otro lado la situación que se produce cuando las grandes corporaciones —muy distantes de los centros de trabajo como es el caso de Levi Strauss & Co— adoptan decisiones desde los órganos de dirección sin que exista presencia ni representación de los trabajadores⁶⁵.

9. El capítulo en cuestión es el Capítulo XI del convenio, rotulado «Observatorio industrial textil-confección». Tratándose de un convenio colectivo sectorial, no extraña que esta particular regulación del deber de «colaboración» que efectúa sobrepase el ámbito estrictamente

VARELA, «La implicación de los trabajadores en la sociedad anónima europea: Puntos críticos sobre la Ley 31/2006, de 18 de octubre», *Actualidad Laboral*, núm. 35 (2009), págs. 2572 y ss.

⁶⁴ Apartado I, párrafo séptimo.

⁶⁵ Sobre el modelo en cuestión, véase F. GAMILLSHEG, «La cogestión de los trabajadores en el Derecho alemán. Balance a tenor de la Sentencia del Tribunal Constitucional Federal de 1 de marzo de 1979», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 2 (1980), págs. 169 y ss.

empresarial, para referirse al sectorial. Esta regulación está presidida por la regla de que «las representaciones sindicales y empresariales del sector, respetando las respectivas autonomía y responsabilidad, creen en la necesidad de avanzar en los instrumentos del diálogo social e interlocución en los ámbitos del sector, impulsando el eficaz trabajo del observatorio industrial del convenio colectivo constituido en 1996, así como las formas y contenidos de las relaciones laborales en sus empresas y centros de trabajo»⁶⁶. Sobre esta base, el observatorio en cuestión pretende llevar a cabo medidas de «desarrollo conyuntural», así como otras relativas a la «situación estructural». Y entre estas últimas se menciona expresamente la necesidad de realizar «un balance anual sectorial y subsectorial de la información relativa a ... cuestiones medioambientales, problemas detectados e iniciativas»⁶⁷. Sólo se contiene en este capítulo una referencia específica a las empresas, pero que no afecta a CARAMELO, S.A. En efecto, en relación con medianas y pequeñas empresas, se afirma que «en los ámbitos territoriales y/o sectoriales que se definan en el observatorio industrial del convenio colectivo, se coordinará el seguimiento

⁶⁶ Artículo 112, párrafo primero.

⁶⁷ *Ibidem*, párrafo tercero, núm. 2.

global de las empresas de menos de ochenta trabajadores/as, conjuntamente entre las representaciones empresarial y sindical, en orden a la marcha industrial y económica de las mismas»⁶⁸. Llama la atención que, aunque en el artículo 87.ter se mencione a las empresas con más de un centro de trabajo, no se haya regulado la constitución y funcionamiento de un Comité Intercentros, pues el Estatuto de los Trabajadores⁶⁹ sólo ofrece esta posibilidad si se pacta en un convenio colectivo. De esta manera tendríamos un elemento de comparación con el «comité directivo» al que hace referencia el artículo 3 del convenio colectivo de Levi Strauss & Co.⁷⁰.

III. LAS CLÁUSULAS DE SEGURIDAD SINDICAL

10. En sentido estricto, un pacto de seguridad sindical es un acuerdo entre el empresario y un sindicato estipulado con la finalidad de mantener o incrementar la afiliación

⁶⁸ *Ibidem*, núm. 3.

⁶⁹ Artículo 63.3

⁷⁰ Párrafo duodécimo, inciso primero.

al segundo⁷¹. Aunque tuvieron su origen en el Derecho inglés, que es de donde proviene dicha expresión (literalmente, en su inglés original, «*union security agreements*»), en la actualidad se encuentran prohibidos en el Reino Unido, apareciendo contenida esta prohibición en la Parte III (rotulada «Derecho en relación con las actividades y la afiliación sindical [*Rights in relation to union membership and activities*]») de la Ley (Consolidada) Sindical y de Relaciones Laborales (*Trade Union and Labour Relations [Consolidation] Act*) de 1992, secciones 137 y ss., que son preceptos –en sustancia– que convierten en «ilegal», de un lado, el despido provocado por no plegarse a uno de tales pactos, y de otro lado, la huelga declarada para forzar la estipulación de los mismos. En cambio, en los Estados Unidos el régimen jurídico de estos pactos es mucho más complejo, apareciendo contenido el mismo –en lo esencial– en la llamada Ley Taft-Hartley de 1947, tal y como aparece recopilada –en lo que a nosotros nos interesa– en las secciones 158 y 164 del Título 29 del Código de los Estados Unidos, cuya promulgación es posible por causa del hecho

⁷¹ Al respecto, clásico, véase M. ALONSO OLEA, «Los pactos de seguridad sindical. Algunas decisiones recientes», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 12 (1982), págs. 565 y ss. Sobre sus orígenes en España, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, *Los pactos de procedimiento en la negociación colectiva*, IELSS (Madrid, 1985), págs. 97 y ss.; y F.J. GÓMEZ ABELLEIRA, *La adhesión al convenio colectivo*, EGAP (Santiago de Compostela, 1997), pág. 41, nota 29.

de que los Estados Unidos nunca han ratificado los Convenios de la OIT núm. 87 de 1948 y núm. 98 de 1949, que son las normas internacionales protectoras a nivel planetaria de la libertad sindical en todas sus facetas o vertientes, incluida la negativa (o derecho de no afiliarse a ningún sindicato).

11. Este régimen jurídico es el siguiente: 1) quedan rigurosamente prohibidos los llamados pactos «duros» de seguridad sindical (como, por ejemplo, el de «fábrica cerrada [*closed shop*]» a los no afiliados), pues se considera «práctica laboral sucia» del empresario el hecho de que este último «por discriminación relativa a la contratación o mantenimiento del empleo o de cualquier término o condición de empleo, fomente o disuada la afiliación a cualquier sindicato»⁷², considerando al tiempo «práctica laboral sucia» del sindicato el hecho de que este último fuerce al empresario a realizar dicha conducta prohibida⁷³; 2) en cambio, se autorizan los llamados pactos «blandos» de seguridad sindical, como el de «fábrica sindicada [*union shop*]» o el de «fábrica gestionada [*agency shop*]» (también

⁷² Sección 158(a)(3), inciso primero.

⁷³ Cfr. sección 158(b)(2).

denominado, incluso en castellano, «*check-off*»), afirmándose respecto del primero que «nada ... impedirá al empresario realizar un acuerdo con un sindicato ... que requiera como condición de empleo la afiliación al mismo en o después del trigésimo día siguiente al comienzo de dicho empleo o a la fecha efectiva de dicho acuerdo, cualquiera que sea posterior»⁷⁴, y respecto del segundo, que es «práctica laboral sucia» del sindicato –supuesto que se haya pactado un «*check-off*»– «exigir a los trabajadores ... el pago, como condición precedente para convertirse en afiliado de dicho sindicato, de una cantidad en cuantía que la Oficina considere excesiva o discriminatoria teniendo en cuenta todas las circunstancias»⁷⁵; y 3) permitir que las legislaciones de concretos Estados federados prohíban los pactos «blandos» –al amparo de las usualmente denominadas allí «Leyes de derecho al trabajo [*right-to-work Laws*]»–, pues «nada en este subcapítulo se interpretará para autorizar la ejecución o aplicación de acuerdos que exijan la afiliación a un sindicato como condición de empleo en cualquier Estado o Territorio en los que dicha ejecución o aplicación

⁷⁴ Sección 158(a)(3), inciso segundo.

⁷⁵ Sección 158(b)(5), inciso primero. Según el inciso segundo, «al realizar dicha constatación, la Oficina deberá considerar, entre otros factores relevantes, las prácticas y costumbres de los sindicatos en el sector concreto, y los salarios actualmente pagados a los trabajadores afectados».

esté prohibida por el Derecho estatal o territorial»⁷⁶.

12. Al amparo de este régimen jurídico resulta perfectamente posible encontrar en los Estados convenios colectivos, incluso muy significativos –como es el caso, por ejemplo, de uno de los convenios colectivos vigentes en la Universidad de Harvard–, donde aparecen formalizados pactos cuya estipulación resultaría inconcebible en España. En efecto, según dicho convenio colectivo universitario (en un precepto significativamente rotulado «Seguridad sindical [*Union security*]»), cabe todo lo siguiente: 1) «cualquier empleado que esté afiliado al sindicato en la fecha de la firma del Acuerdo, durante el período de vigencia de este Acuerdo, y como condición de continuidad en el empleo, o (i) permanecerá voluntariamente afiliado al sindicato a todos los efectos, o (ii) pagará una tasa mensual de representación al sindicato»⁷⁷; y 2) «cualquier empleado que no esté afiliado al sindicato en la fecha de la firma del Acuerdo, y como condición de continuidad en el empleo, o (i) voluntariamente se convertirá y permanecerá

⁷⁶ Sección 164(b).

⁷⁷ Artículo XIV, apartado 1.

afiliado al sindicato a todos los efectos, o (ii) pagará mensualmente tasas de representación al sindicato, comenzando como más tardar 30 días después de la fecha de la firma del presente Acuerdo o al final de su período de revisión y orientación, si éste es posterior»⁷⁸. En cambio, siempre sobre la citada base legal permisiva, el artículo 2 del convenio colectivo de Levi Strauss & Co. no llega en absoluto tan lejos, puesto que meramente autoriza uno de los citados pactos «blandos» de seguridad sindical (bajo el expresivo rótulo «*Check-off*»), al establecer que «la Empresa acuerda hacer deducciones voluntarias para UNITE-PAC en las nóminas de los trabajadores que individualmente autoricen las mismas»⁷⁹, teniendo en cuenta que «la puesta en práctica de esta disposición irá precedida de una programación informática y de formación del trabajador»⁸⁰.

13. Aparentemente, el tema de los pactos de seguridad sindical es un tema carente de toda actualidad jurídico-laboral en España. Como se sabe, lo pacificó la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 1985, al regular —formalizando una jurisprudencia laboral ordinaria de suplicación,

⁷⁸ *Ibidem*, apartado 2.

⁷⁹ Inciso primero.

⁸⁰ Inciso segundo.

relativa a la antisindicalidad de la llamada «cuota de solidaridad»— las especies más «blandas» de dichos pactos, que son justamente el «*check-off*» y el «canon de negociación»⁸¹. Con amparo en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, el convenio colectivo general de trabajo de la industria textil aplicable a CARAMELO, S.A. regula ambos tipos de pactos de seguridad sindical. El primero, en su artículo 85 (rotulado «Cuota sindical»), en el que se establece todo lo siguiente: 1) «A requerimiento de las personas afiliadas a las centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente»⁸²; 2) «La persona interesada en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de caja de ahorro a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad»⁸³; y 3) «Las empresas

⁸¹ Al respecto, véase J. CABEZA PEREIRO, *El descuento de la cuota sindical*, Tirant lo Blanch (Valencia, 2002), págs. 82 y ss.; también, Y. VALDEOLIVAS GARCÍA, *Antisindicalidad y relaciones de trabajo (Un estudio de la conducta antisindical en la empresa)*, Civitas (Madrid, 1994), págs. 59 y ss.; y J.L. GOÑI SEIN, *La indemnización por daños derivados de la conducta antisindical*, Tecnos (Madrid, 1996), págs. 9 y ss.

⁸² Párrafo primero, inciso primero.

⁸³ *Ibidem*, inciso segundo.

efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año»⁸⁴, teniendo en cuenta que «La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiere»⁸⁵. Y el segundo, en su disposición adicional décima (rotulada «Canon de negociación»), relativa a su vez a todo lo siguiente: 1) «con el objeto de sufragar los gastos ocasionados en la negociación del presente Convenio, las empresas descontarán de la retribución de las personas incluidas en su ámbito de aplicación la cantidad equivalente al 10 por 100 del incremento salarial correspondiente a una mensualidad, por cada persona, cualquiera que sea la naturaleza de su contrato, que deberá ser ingresada a nombre de las organizaciones sindicales intervinientes en la negociación»⁸⁶; 2) «la citada cantidad se descontará únicamente a las personas que comuniquen a la empresa su expresa conformidad por escrito, hasta tres meses después de la publicación del Convenio en el "Boletín Oficial del Estado"»⁸⁷; y 3) «la cantidad resultante se distribuirá entre las Organizaciones Sindicales que han participado en la negociación

⁸⁴ *Ibidem*, inciso tercero.

⁸⁵ Párrafo segundo.

⁸⁶ Párrafo primero.

⁸⁷ Párrafo segundo.

del Convenio en proporción al número de representantes en la Comisión Negociadora»⁸⁸. Ahora bien, como se ha puesto de relieve doctrinalmente, este tema viejo de los pactos de seguridad sindical «ha acabado teniendo entre nosotros, a causa de la crisis económica, también sus brotes verdes»⁸⁹. Como enseguida veremos, se trata de un asunto que tiene que ver indirectamente con CARAMELO, S.A.

14. Según la doctrina científica que se ha ocupado del tema de dichos «brotes verdes», estos últimos «se manifiestan en forma de "mordidas" sindicales a las indemnizaciones percibidas por trabajadores colectivamente despedidos y no afiliados a ningún sindicato, en concepto de canon por negociación o asesoramiento colectivos»⁹⁰. Pero estos intentos sindicales de imponer ilegítimamente pactos de seguridad sindical han sido contundentemente desautorizados por nuestra jurisprudencia laboral, resultando especialmente significativa a este respecto una Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de

⁸⁸ Párrafo tercero.

⁸⁹ Véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Fundamentos de Derecho comunitario y comparado, europeo y norteamericano, del Trabajo y de la Seguridad Social. Foundations on Community and Comparative, European and USA, Labor and Social Security Law*, 2ª ed., cit., pág. 165.

⁹⁰ *Ibidem*, págs. 165-166.

Justicia de la Comunidad Valenciana de 25 abril 2008⁹¹, relativa a todo lo siguiente: 1) en cuanto a los hechos, cierta trabajadora se vio inmersa en un ERE extintivo, acordado por una empresa de la industria textil, su comité de empresa y los sindicatos UGT y CCOO-FITEQ, en el que se acordó «que la empresa abonaría a los trabajadores que extinguieran la relación laboral consecuencia de dicho ERE una indemnización de 45 días por año de servicio», y además, se acordó asimismo «que, a efectos de cubrir los gastos de asesoramiento [sindical] en la negociación de este expediente ... la empresa deducirá de la cuantía que exceda de la indemnización legal (20 días por año con el máximo de una anualidad) y el montante total de la indemnización pactada los siguientes porcentajes del 6% y del 4%», teniendo en cuenta que «a las personas no afiliadas a ninguna de las organizaciones sindicales firmantes de este acuerdo, se les reducirá el 6%», y «a las personas afiliadas a alguna de las organizaciones sindicales firmantes de este acuerdo con una antigüedad inferior a 12 meses, se les reducirá un 4%»⁹²; 2) a la trabajadora en cuestión, que no estaba afiliada a ningún sindicato, «la empresa le descontó la cantidad de 310,34 euros en concepto

⁹¹ *Aranzadi WESTLAW*, referencia AS 2008/1444.

⁹² Cfr., respecto de todo ello, antecedente de hecho segundo.

de deducción por "deducción honorarios asesor sindical"»⁹³, lo que provocó que dicha trabajadora demandase a su empresa y a los citados representantes legales y sindicales ante los tribunales laborales, con la finalidad de que se declarase que no procedía descontarle nada de su indemnización⁹⁴; y 3) tanto el Juzgado de lo Social como la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia estimaron la pretensión de dicha trabajadora, razonando incluso el segundo –frente al recurso de suplicación interpuesto por el comité de empresa y por los sindicatos– que «por este camino se está llegando a una especie de financiación obligatoria de los sindicatos por parte de los no afiliados»⁹⁵, que vulneraba el artículo 11 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Como se anticipó, se trata de un tema que de algún modo tiene que ver con CARAMELO, S.A., pues la Sentencia del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 1 de A Coruña de 1 septiembre 2011, convalidó la autorización administrativa de los despidos colectivos pretendidos por CARAMELO, S.A., a pesar de tratarse de un ERE extintivo que no había sido acordado por la empresa y la representación legal-sindical mayoritaria de sus trabajadores en ella,

⁹³ Cfr. antecedente de hecho sexto.

⁹⁴ *Ibidem.*

⁹⁵ Fundamento de Derecho cuarto, párrafo segundo.

que era entonces un sindicato dotado de la condición de más representativo en el ámbito de nuestra Comunidad Autónoma gallega⁹⁶.

IV. LAS CLÁUSULAS SOBRE ADMINISTRACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

15. Como se ha puesto de relieve por la doctrina científica –teorizando sobre «administración del convenio colectivo»–, «esta expresión procede del Derecho norteamericano, en el que dentro del género “negociación colectiva” (*collective bargaining*) se distingue entre “negociación” en sentido estricto (*negotiation*) y “administración” del convenio colectivo (*administration of the collective bargaining agreement*)»⁹⁷. Aunque nuestra legislación no la emplea, su uso resulta completamente irreprochable en el lenguaje jurídico-laboral español⁹⁸, dado que

⁹⁶ Al respecto, véase R. MARTÍNEZ FERNÁNDEZ, «La judicialización en 2011 del expediente de regulación de empleo de “CAMELO, S.A.”. Estudio contextualizador y comparado», *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo*, vol. IV (2012), págs. 168 y ss.

⁹⁷ Véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, A. ARUFE VARELA y X.M. CARRIL VÁZQUEZ, *Derecho del Trabajo*, 2ª ed., Netbiblo (A Coruña, 2006), pág. 433.

⁹⁸ Véase F. ALEMÁN PÁEZ, *Las comisiones paritarias*, Civitas (Madrid, 1996), págs. 37 y ss.; y J.M. MORALES ORTEGA, *La administración del convenio colectivo*, Civitas (Madrid, 1998), págs. 97 y ss. Con referencias de Derecho comparado europeo, véase J.M. GOERLICH PESET, *La administración del convenio colectivo en*

la misma aparece expresa y clarificadoramente utilizada en la jurisprudencia de nuestro Tribunal Constitucional, cabiendo la cita a este respecto de su Sentencia núm. 73/1984, de 27 junio⁹⁹, según la cual «la distinción que pretenden establecer los demandados tiene sentido cuando se quiere diferenciar entre *negociación* y *administración* del Convenio»¹⁰⁰, pues: 1) «en este último caso, si lo perseguido fuese la interpretación o aplicación de alguna de las cláusulas del convenio, la adaptación de alguna de ellas a un problema no previsto, o la adaptación de su contenido según datos objetivos y prefijados, sólo estarían legitimadas las partes firmantes ..., pues se trataría de una actuación interna al Convenio destinada a actualizar la voluntad expresada en él»¹⁰¹; pero 2) «cuando, por el contrario, se pretende modificar las condiciones de trabajo pactadas estableciendo nuevas reglas –normas– para regir las relaciones laborales en el ámbito de aplicación del Convenio, se trata de una negociación, cualquiera que sea el nombre que se le dé, para la que debe de aplicarse las reglas generales de legitimación»¹⁰². En mi opinión,

el ordenamiento jurídico italiano, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Madrid, 1990), págs. 22 y ss.

⁹⁹ *Boletín Oficial del Estado* de 11 julio 1984.

¹⁰⁰ Fundamento jurídico 3º, párrafo tercero, inciso segundo.

¹⁰¹ *Ibidem*.

¹⁰² *Ibidem*, inciso tercero.

confirma estos parámetros terminológicos el dato de que, de un lado, el convenio colectivo general de la industria textil aplicable a CARAMELO, S.A. no utilice en absoluto dicha expresión –aunque ya veremos que regula instituciones que sirven al mismo propósito¹⁰³–, y de otro lado, que sí aparezca naturalmente utilizada en el convenio colectivo de Levi Strauss & Co., allí donde afirma –con pleno sentido jurídico– que «las reclamaciones se administran adecuadamente, con el objetivo de minimizar los pleitos [*claims are appropriately administered with a goal of minimizing litigation*]»¹⁰⁴.

16. En el Derecho norteamericano de la negociación colectiva, el procedimiento utilizado al efecto de «administrar» un convenio colectivo tiene apellidos y nombre propio, que es precisamente el de «procedimiento de reclamaciones [*grievance procedure*]»¹⁰⁵. En dicho país, su anclaje jurídico es doble, legal y jurisprudencial. El legal viene dado por las secciones 152(11) y 158(b)(1)(B), ambas del Título 29 del Código de los Estados Unidos, que ligan la

¹⁰³ Véase *infra*, núms. 18 y 19.

¹⁰⁴ Cfr. artículo 14, bajo el epígrafe «Accidentes de trabajo [*Worker's compensation*]», párrafo primero, punto sexto.

¹⁰⁵ Al respecto, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, *Los pactos de procedimiento en la negociación colectiva*, cit., págs. 94 y ss.

resolución de reclamaciones (se supone que, suscitadas por la interpretación y aplicación de un convenio colectivo) a la intervención de los representantes del empresario, afirmándose en la primera que «la palabra "vigilante" significa cualquier persona que tenga autoridad, en interés del empresario, para contratar, trasladar, suspender, despedir por causa de crisis, volver a llamar, ascender, despedir, asignar trabajo, premiar, o sancionar disciplinariamente a otros trabajadores, o para dirigirlos responsablemente, o para resolver sus reclamaciones [*or to adjust their grievances*], o para recomendar efectivamente dicha acción, si en conexión con lo mencionado, el ejercicio de dicha autoridad no es de carácter meramente rutinario o administrativo, sino que requiere el uso de una valoración independiente»; mientras que la segunda habla de la «selección de sus representantes a los efectos de la negociación colectiva o de la solución de reclamaciones [*or the adjustment of grievances*]». Por su parte, el anclaje jurisprudencial viene dado por la llamada «trilogía del acero [*steelworkers trilogy*]», esto es, por los casos *United Steelworkers of America v. American Manufacturing*, *United Steelworkers of America v. Warrior and Gulf Navigation* y *United Steelworkers of America v. Enterprise Wheel and Car Corp.*, fallados todos ellos por la Corte

Suprema de los Estados Unidos en 1960¹⁰⁶. Sobre este sólido anclaje jurídico, la mayoría de convenios colectivos norteamericanos de grandes empresas suele establecer un «procedimiento de reclamaciones» ajustado a normas pautadas, que se remontan incluso a la segunda posguerra mundial, cuyas bases fueron formuladas del siguiente modo¹⁰⁷: 1) «los convenios colectivos deberían contener cláusulas para que los litigios y conflictos sobre interpretación y aplicación de los términos del convenio colectivo se solucionasen sin recurrir a huelgas, lock-outs u otras interrupciones de la normal actividad, por medio de un *grievance procedure* efectivo con arbitraje en su última instancia»; y 2) «para ser efectivo, el procedimiento establecido para la solución de tales litigios debería acomodarse cuando menos a las siguientes normas», esto es: a) «las sucesivas instancias del procedimiento, el método para deducir litigios y conflictos y el método para llevar a cabo la apelación de una instancia a otra deberían estar tan claramente establecidos en el convenio como para que pudieran ser rápidamente comprendidos por todos los trabajadores, oficiales

¹⁰⁶ Sus referencias oficiales son 363 U.S. 564, 363 U.S. 574, y 363 U.S. 593, respectivamente. Sobre estos casos, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, «El incumplimiento del convenio colectivo en la jurisprudencia federal norteamericana», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 16 (1983), págs. 586 y ss.

¹⁰⁷ Al respecto de todo lo que sigue, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, *Los pactos de procedimiento en la negociación colectiva*, cit., pág. 101.

del sindicato y representantes del empresario»; b) «el procedimiento debería acomodarse a la tramitación de los diversos tipos de litigios y conflictos que pueden surgir durante la vigencia de los términos del convenio colectivo»; y c) «el procedimiento debería orientarse a la solución lo más rápida posible de los litigios y conflictos que puedan surgir».

17. En el convenio colectivo de Levi Strauss & Co., las reglas relativas a la administración del mismo aparecen concentradas en su artículo 6, que lleva precisamente por rúbrica la de «Procedimiento de reclamaciones [*Grievance procedure*]». Se trata de un método de administración del convenio colectivo que parece totalmente consolidado en dicha empresa, pues en dicho precepto se afirma que «si las partes acuerdan que el procedimiento actual de reclamaciones no da respuesta a las necesidades del centro de trabajo, las partes pueden revisar el Procedimiento de Reclamaciones para posibles cambios»¹⁰⁸. Ahora bien, la posible revisión del mismo queda sujeta al cumplimiento de una serie de «exigencias», que el precepto convencional en cuestión, dando muestras de una extraordinaria

¹⁰⁸ Párrafo primero, inciso primero.

flexibilidad y adaptabilidad, reconduce a las siguientes: 1) «resolver las cuestiones cerca del problema», 2) «mantener al reclamante en todas las instancias de la resolución», 3) «el marco en el que hay que trabajar es la resolución conjunta de la cuestión», 4) «el centro de trabajo diseña su propio procedimiento de resolución», «el CDL revisa las reclamaciones para identificar y dirigir las cuestiones sistemáticas y para revisar la efectividad del procedimiento de reclamaciones», y 6) «los líderes de la empresa y el sindicato deberían ser formados conjuntamente en las técnicas de resolución de problemas, en el convenio colectivo y en el proceso de reclamaciones», teniendo en cuenta que «esta formación debería hacerse al menos anualmente para formar nuevos directivos y/o poner al día a todos los líderes sobre los cambios»¹⁰⁹. Siempre según este precepto, la eventual revisión del procedimiento o el mantenimiento del *statu quo* se apoyan en el dato de que «la Empresa preparará y distribuirá trimestralmente al CDL y al Sindicato un informe sobre cómo están siendo tramitadas temporáneamente las reclamaciones, y en qué instancia del procedimiento están resolviéndose en cada lugar»¹¹⁰, teniendo en cuenta que «el portavoz

¹⁰⁹ *Ibidem*, inciso segundo, para todas estas exigencias.

¹¹⁰ Párrafo primero, inciso primero.

de la Empresa (o su suplente) y el portavoz del Sindicato (o su suplente) decidirán conjuntamente sobre el modelo de informe»¹¹¹. Todo parece indicar, ahora desde un punto de vista territorial, que el procedimiento de reclamaciones para la administración del convenio colectivo de Levi Strauss & Co. tiene su base operativa en el nivel local, pues el artículo 18 del mismo (rotulado «Estándares de producción [*Production Standards*]») afirma que «el procedimiento de reclamaciones a nivel local [*the local grievance process*] en cada sitio puede ser utilizado para reclamar sobre el establecimiento de un nuevo estándar de producción en los 30 siguientes a haberse establecido»¹¹², teniendo en cuenta que «las sanciones relativas al estándar de producción también pueden reclamarse al amparo de las normas del proceso de reclamación local»¹¹³.

18. En España, el método tradicionalmente utilizado para la administración de los convenios colectivos es el recurso a las denominadas «comisiones paritarias» creadas por los mismos¹¹⁴,

¹¹¹ *Ibidem*, inciso segundo.

¹¹² Párrafo primero, punto quinto, inciso primero.

¹¹³ *Ibidem*, inciso segundo.

¹¹⁴ Véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, «La articulación de las comisiones paritarias y los servicios no estatales de mediación y arbitraje», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 83 (1997), págs. 341 y ss. Además, J. MARTÍNEZ GIRÓN,

respecto de las cuales se afirma doctrinalmente que «surgieron espontáneamente en nuestra práctica convencional, incluso ya en la de los años diez y veinte del siglo pasado, y acabaron convirtiéndose en contenido "necesario" del convenio colectivo con la segunda Ley franquista de convenios colectivos de 1973»¹¹⁵. En la actualidad, su régimen jurídico más esencial aparece contenido en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. Al respecto, el primero afirma que forma parte del «contenido mínimo» de todo convenio colectivo estatutario la «designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, así como establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de esta comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83»¹¹⁶. Por su parte, la norma procesal afirma —a propósito de los

«Procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos individuales de trabajo: experiencias y perspectivas», *Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña*, vol. 4 (2000), págs. 349 y ss.

¹¹⁵ Véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, A. ARUFE VARELA y X.M. CARRIL VÁZQUEZ, *Derecho del Trabajo*, 2ª ed., cit., pág. 434.

¹¹⁶ Artículo 85, apartado 3, letra e).

«informes de expertos»— que «cuando en un proceso se discuta sobre la interpretación de un convenio colectivo el órgano judicial podrá oír o recabar informe de la comisión paritaria del mismo»¹¹⁷. La importante doctrina de la Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 217/1991, de 14 noviembre¹¹⁸, relativa a que —a propósito de la tramitación de conflictos colectivos jurídicos— la intervención previa de la comisión paritaria es «requisito preprocesal que luego actúa como presupuesto de admisibilidad de la acción»¹¹⁹ (con la finalidad de contribuir a «superar el papel marginal y secundario que las Comisiones paritarias han tenido tradicionalmente entre nosotros»)¹²⁰, ha acabado convirtiéndose en Derecho positivo, al afirmar ahora el Estatuto de los Trabajadores que «en los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio deberá intervenir la comisión paritaria del mismo con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales a que se refiere el apartado anterior o ante el órgano judicial competente»¹²¹.

¹¹⁷ Artículo 95, apartado 2.

¹¹⁸ *Boletín Oficial del Estado* de 17 diciembre 1991.

¹¹⁹ Fundamento jurídico 6º, párrafo segundo.

¹²⁰ *Ibidem*, párrafo sexto, inciso segundo.

¹²¹ Artículo 91, apartado 3.

19. En cumplimiento del precepto estatutario a que acaba de hacerse mención, el convenio colectivo general de la industria textil aplicable a CARAMELO, S.A. regula el asunto de la comisión paritaria en una de sus disposiciones adicionales, destacando en su relativamente prolija regulación las tres reglas siguientes: 1) «se constituye la Comisión paritaria para entender, a petición de parte, de cuantas cuestiones, que, siendo de interés general, se deriven de la aplicación del Convenio y de la interpretación de sus cláusulas, así como la conciliación y arbitraje cuando las partes interesadas, de común acuerdo, lo soliciten»¹²²; 2) «la Comisión paritaria estará integrada por 10 Vocales, uno por cada actividad, en representación de las entidades empresariales, y el mismo número de Vocales en representación de las centrales sindicales firmantes del Convenio»¹²³, teniendo en cuenta que «la presidencia de la Comisión la ostentará la persona que ambas representaciones, conjuntamente, designen»¹²⁴, y que «las cuestiones que se planteen a la Comisión paritaria a través de las centrales sindicales y de la entidad patronal, designándose a estos efectos y como domicilio de la Comisión»

¹²² Disposición adicional cuarta, letra a).

¹²³ *Ibidem*, letra b), inciso primero.

¹²⁴ *Ibidem*, inciso segundo.

uno de la ciudad de Sabadell en Barcelona¹²⁵; y 3) poniendo de relieve que su actuación puede descentralizarse, tanto desde el punto de vista funcional, como desde el punto de vista territorial, que «dentro de esta Comisión paritaria se constituirá la comisión por la igualdad sectorial, antes del 31 de julio del año 2008, que estará compuesta por la representación patronal y sindical»¹²⁶, y que «en su primera reunión elaborará su reglamento, funciones y competencias»¹²⁷. Este último precepto es simplemente un botón de muestra de la descentralización a que se ajusta la comisión paritaria de este convenio, la cual puede revestir —como acaba de anticiparse— dos modalidades distintas. En primer lugar, la descentralización meramente funcional o competencial, que aparece prevista en el convenio para materias tales como, por ejemplo, seguridad y salud laboral¹²⁸ o antigüedad, afirmándose respecto de esta última que «en el marco del Convenio colectivo, se crea una comisión paritaria encargada de estudiar y analizar la transformación del concepto de antigüedad, que culminará sus trabajos durante la

¹²⁵ *Ibidem*, inciso tercero.

¹²⁶ *Ibidem*, letra f), inciso primero.

¹²⁷ *Ibidem*, inciso segundo.

¹²⁸ Cfr. disposición adicional primera.

vigencia del convenio»¹²⁹. En segundo lugar, la descentralización que es a la vez funcional y territorial, la cual aparece prevista a propósito del empleo¹³⁰, formación¹³¹, igualdad¹³² o «seguimiento de la contratación», afirmándose respecto de este último asunto que «se crea una comisión paritaria de empleo estatal con representación de las organizaciones sindicales y patronales firmantes del Convenio para coordinar los estudios relativos al censo laboral e industrial del sector, así como para desarrollar labores de orientación y posible mediación en relación con la aplicación de los criterios relativos a la contratación en sus diversas modalidades»¹³³, teniendo en cuenta que «esta comisión paritaria podrá delegar en comisiones descentralizadas de idéntica composición y funciones en unidades territoriales de ámbito inferior y que presenten suficiente homogeneidad a juicio de la comisión paritaria de empleo de ámbito estatal»¹³⁴. Todos estos otros órganos paritarios, asimismo orientados a la administración del convenio colectivo, se conocen doctrinalmente con el nombre genérico de

¹²⁹ Artículo 70, párrafo primero.

¹³⁰ Cfr. artículo 26.

¹³¹ Cfr. artículos 104 y 108.

¹³² Cfr. artículo 111.

¹³³ Artículo 26, apartado 2, párrafo primero.

¹³⁴ *Ibidem*, párrafo segundo.

«subcomisiones paritarias»¹³⁵. El convenio general de industria textil no recoge ningún acuerdo sobre la formación de los integrantes de la comisión paritaria, tal y como sí aparece configurada «anualmente» en el artículo 6 del convenio colectivo de Levi Strauss & Co.¹³⁶; sin embargo, destaca la mención a la formación que realiza el convenio general de la industria textil como «eje estratégico»¹³⁷, adhiriéndose «al subsistema de formación profesional para el empleo», así como la extensa regulación y referencia al sistema de financiación de la formación continua¹³⁸, muy propia de los convenios sectoriales en España.

V. LAS CLÁUSULAS DE DENUNCIA Y NO HUELGA DEL CONVENIO COLECTIVO

20. Como ya se razonó antes, al efecto de arrojar luz sobre el hecho de que el convenio colectivo de Levi Strauss & Co. previese expresamente la expiración de su vigencia originaria «el 30 noviembre 2006», recuerdo ahora que nos parecía evidente que este convenio no

¹³⁵ Al respecto, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, *Los pactos de procedimiento en la negociación colectiva*, cit., pág. 79 y ss.

¹³⁶ Párrafo primero, inciso segundo.

¹³⁷ Artículo 101, párrafo primero.

¹³⁸ Artículos 103 y ss.

había sido en absoluto denunciado, encontrándose actualmente –si se nos permite la licencia de emplear terminología jurídica europea, desconocida en los Estados Unidos– en situación de «ultractividad»¹³⁹. Pues bien, sobre la base de que el propio convenio no emplea la palabra «preaviso [notice]» –que es precisamente la utilizada por la legislación federal, con la finalidad de posibilitar la «extinción o modificación» forzosas del contenido de un convenio colectivo¹⁴⁰–, en relación con dicha extinción o modificación del convenio colectivo, sino sólo respecto de asuntos ligados al contrato de trabajo¹⁴¹, creemos incluso que resulta posible razonar en este caso la existencia de una prórroga automática de tres años (a calificar, también, de «“ultractividad” legal» o forzosa)¹⁴², siempre sobre la base de inexistencia de denuncia, con amparo en lo dispuesto en el artículo 19 del propio convenio (rotulado, como ya se indicó antes, «Vigencia del convenio»). En efecto, aunque refiriéndose a los convenios colectivos «locales» de la propia

¹³⁹ Al respecto, véase *supra*, Parte Primera, núm. 7.

¹⁴⁰ *Ibidem*.

¹⁴¹ Véanse artículo 4 (a propósito de la extinción o suspensión por crisis del contrato de trabajo), artículo 5 (a propósito de la realización de horas extraordinarias) y artículo 7 (a propósito, por dos veces, de los permisos).

¹⁴² Sobre esta terminología, véase A. ARUFE VARELA, «La denuncia del convenio colectivo, tras el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes en materia de negociación colectiva», *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 5 (2011), pág. 68.

empresa, dicho precepto afirma que «todos los convenios colectivos a nivel de punto de venta se extenderán [*will be extended*] por tres (3) años desde la expiración de tales convenios y las partes reafirman su sólido compromiso de que continúe la expiración escalonada [*staggered expiration*] de los convenios a nivel de punto de venta»¹⁴³. En mi opinión, este concreto precepto del convenio se ha limitado a explicitar, respecto de los convenios locales, lo que debe considerarse implícito en el convenio colectivo marco de Levi Strauss & Co., dada la profunda interconexión entre este convenio marco y los muchos otros locales subordinados al mismo. Además, y por lo que respecta al paralelismo entre esta «ultractividad» y la que regula el apartado 2 del artículo 86 de nuestro Estatuto de los Trabajadores —salvando, eso sí, la diferencia de que en el caso español la prórroga es anual¹⁴⁴, mientras que en el caso del convenio de Levi Strauss & Co. sería, en cambio, trienal—, téngase en cuenta que el 30 noviembre 2009 transcurrieron otros tres años desde la fecha de expiración de la vigencia originaria del mismo, sin que a día de

¹⁴³ Párrafo primero, inciso segundo.

¹⁴⁴ Como es sabido, dicho precepto —que ha revelado ser rigurosamente antisísmico— todavía continúa afirmando que «salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes». Acerca del significado del mismo, véase A. ARUFE VARELA, *La denuncia del convenio colectivo*, cit., págs. 65 y ss.

hoy quepa dudar que se trata todavía de un convenio colectivo irreprochablemente vigente.

21. En conexión íntima con este tema de la «ultractividad» del convenio colectivo de Levi Strauss & Co., hay que mencionar el tema que en Europa denominamos de los «deberes de paz» —asimismo directamente vinculados, siempre en Europa, al contenido obligacional de los convenios colectivos¹⁴⁵—, pues el mismo precepto que trata de dicho asunto de la «ultractividad» contiene igualmente una cláusula expresa, y bastante atípica, de renuncia a la huelga. En los Estados Unidos, la regla general es la de que los «deberes de paz» (que allí comprenden no sólo el deber de abstenerse de realizar huelgas, sino también el de declarar *lock-outs*, durante la vigencia de los convenios colectivos) sean deberes implícitos, cuya existencia cabe deducir del hecho de que el convenio colectivo contenga procedimientos para resolver los litigios suscitados por su interpretación y aplicación, exactamente igual que sucede en Europa. Sobre este tema, el precedente judicial en los Estados Unidos —inmediatamente subsiguiente a la ya citada «trilogía del acero»—

¹⁴⁵ G. BARREIRO GONZÁLEZ, «Ensayo crítico sobre la paz laboral en el convenio colectivo con especial referencia a su carácter inmanente», núm. 4 (1980), págs. 461 y ss.

es el caso *Local 174, Teamsters v. Lucas Flour Co.*, fallado por la Corte Suprema de los Estados Unidos en 1962¹⁴⁶, cuya «doctrina equivalía confirmar la existencia en todo convenio dotado de cláusulas procedimentales de una "cláusula implícita de no-huelga"»¹⁴⁷. Pues bien, el convenio colectivo de Levi Strauss & Co. hace brillar dicha regla general mediante la formulación de una excepción a la misma, puesto que en él aparece expresamente consignada una cláusula de renuncia a la huelga, aunque se trata de una cláusula no referida al convenio marco de la empresa, sino a sus convenios locales. Según ella, literalmente, «cada acuerdo local contiene cláusulas de no huelga [*no strike clauses*], que continuarán siendo vinculantes [*binding*] con base en esas expiraciones convencionales locales y no se modifican por la vigencia de este convenio nacional [*not modified by this national agreement's term*]»¹⁴⁸.

22. Como es sabido, el Estatuto de los Trabajadores impone en España —a diferencia con lo que sucede en los Estados Unidos e, incluso, en el

¹⁴⁶ Su referencia oficial es 369 U.S. 95.

¹⁴⁷ Véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, «El incumplimiento del convenio colectivo en la jurisprudencia federal norteamericana», cit., pág. 590.

¹⁴⁸ Artículo 19, párrafo segundo.

resto de Europa— un contenido «mínimo» del convenio colectivo, referido —entre otros varios extremos— a la denuncia del propio convenio, que todo convenio colectivo estatutario debe prever la «forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo mínimo para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia»¹⁴⁹, teniendo en cuenta que «salvo pacto en contrario, el plazo mínimo para la denuncia de los convenios colectivos será de tres meses antes de finalizar su vigencia»¹⁵⁰. A su amparo, el convenio colectivo general de la industria textil aplicable a CARAMELO, S.A. procede a efectuar una regulación, relativamente pormenorizada de la denuncia del mismo, en los siguientes términos: 1) «la denuncia proponiendo la resolución o revisión del Convenio, deberá comunicarse a la otra parte con la antelación mínima de dos meses respecto de la fecha de terminación de la vigencia o de cualquiera de sus prórrogas»¹⁵¹, teniendo en cuenta que «el escrito de denuncia se ajustará a la normativa legal vigente en cada momento, y una copia del mismo será remitida a la Dirección general de trabajo»¹⁵²; 2) «iniciada la negociación para la revisión del Convenio, si la misma se prolongase

¹⁴⁹ Artículo 85, apartado 3, letra d), inciso primero.

¹⁵⁰ *Ibidem*, inciso segundo.

¹⁵¹ Artículo 6, párrafo primero, inciso primero.

¹⁵² *Ibidem*, inciso segundo.

por plazo que excediera al de la vigencia del Convenio, éste se entenderá prorrogado hasta la entrada en vigor del nuevo pacto»¹⁵³; y 3) «en el supuesto de resolución del convenio, éste se seguirá aplicando en sus propios términos, en tanto no fuere sustituido por nuevo Convenio o norma de específica aplicación»¹⁵⁴. Siempre en este convenio –a diferencia de lo que sucede en el de Levi Strauss & Co.–, no cabe encontrar en él ningún pacto específico de renuncia a la huelga, que podría haber sido convenido con amparo en lo dispuesto en el artículo 8 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 marzo, de relaciones de trabajo¹⁵⁵, teniendo en cuenta que esta situación tampoco se produce en ninguno de los treinta y cuatro convenios colectivos provinciales y autonómicos aplicables a la red comercial de CAMELO, S.A., que operan en este caso a modo de «acuerdos locales». En consecuencia, al igual que sucede también en los Estados Unidos, resulta obligado concluir que su regulación del tema de la renuncia a la huelga durante su vigencia tiene sólo

¹⁵³ *Ibidem*, párrafo segundo.

¹⁵⁴ *Ibidem*, párrafo tercero.

¹⁵⁵ Según este precepto, «los Convenios Colectivos podrán establecer normas complementarias relacionadas con los procedimientos de solución de los conflictos que den origen a la huelga, así como la renuncia, durante su vigencia, al ejercicio de tal derecho» (apartado 1).

carácter implícito, y en consecuencia, relativo¹⁵⁶. Ahora bien, supuesto que el período de vigencia originaria del convenio expiró ya, y suponiendo –asimismo– que se trate de un convenio en situación de «ultractividad» voluntaria –por haber sido denunciado–, resulta igualmente lógico concluir que estas cláusulas implícitas de no huelga han decaído, por aplicación ahora de lo dispuesto en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, allí donde afirma que «durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio decaerán a partir de su denuncia»¹⁵⁷.

¹⁵⁶ Sobre el tema, véase G. BARREIRO GONZÁLEZ, «Ensayo crítico sobre la paz laboral en el convenio colectivo con especial referencia a su carácter inmanente», cit., págs. 461 y ss.

¹⁵⁷ Apartado 3, párrafo segundo, inciso primero. Con un planteamiento crítico, de este reciente nuevo tenor literal, véase A. ARUFE VARELA, «La denuncia del convenio colectivo, tras el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes en materia de negociación colectiva», cit., págs. 70-71.

PARTE TERCERA

LAS CLÁUSULAS NORMATIVAS DEL
CONVENIO COLECTIVO DE LEVI
STRAUSS & CO.

1. La comparación entre un convenio colectivo gigantesco, como es el sectorial general de la industria textil aplicable a CARAMELO, S.A. (que comprende, además, hasta diez subsectores textiles distintos), de un lado, y el convenio colectivo de Levi Strauss & Co. (que es un convenio colectivo de ámbito empresarial, de un tamaño mucho más pequeño), del otro, obliga a concluir que existe toda una multitud de materias y cuestiones, algunas minúsculas, reguladas en el primero, pero que no aparecen tratadas en el segundo. De entre estas cuestiones, algunas casi ni vale la pena tratarlas, como en el caso de la cláusula de «vinculación a la totalidad» del convenio colectivo sectorial español¹, pues –aparte su completa inutilidad práctica– es un tema que viene de muy viejo en España (más en concreto, de las viejas Leyes de convenios colectivos sindicales franquistas de 1958 y 1973), que siguen reproduciendo por mera inercia los convenios colectivos sectoriales en nuestro actual sistema democrático de relaciones laborales². Otras cuestiones, como la del período de prueba –con sólo un par de peladas alusiones expresas en el convenio colectivo de Levi Strauss & Co.– y como

¹ Cfr. su artículo 7.

² Al respecto, véase A. ARUFE VARELA, *La denuncia del convenio colectivo*, Civitas (Madrid, 2000), pág. .

la de la clasificación profesional (en el convenio español, por «categorías profesionales»), no vale la pena tratarlas en extenso, dado el clima de inseguridad jurídica que actualmente vivimos en España respecto de esos dos núcleos temáticos, pues tras la promulgación del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, de un lado, no queda en absoluto claro si un período de prueba de duración de un año (como el que impone dicha norma, para el caso del denominado contrato de trabajo de nuevos emprendedores) es o no constitucional, y de otro lado, porque dicha norma —con mucho más voluntarismo que verdadera fuerza imperativa y, sobre todo, eficacia práctica— ordena que todos los convenios colectivos españoles sustituyan las viejas «categorías profesionales» por nuevos «grupos profesionales», disponiendo los negociadores del plazo de un año para efectuar dicha sustitución, aparte el hecho de que normas laborales estructurales tan importantes como, por ejemplo, las recientemente promulgada Ley Reguladora de la Jurisdicción Social de 2011, todavía sigue reposando sobre el viejo sistema de «categorías profesionales». Por lo que respecta a las «políticas de igualdad» del convenio colectivo sectorial español³, sin

³ Cfr. sus artículos 109, 110 y 111.

equivalente en el convenio colectivo de Levi Strauss & Co., tras la lectura de literatura jurídica comparatista española, especializada en asuntos de igualdad de género, no queda más remedio que concluir que el convenio colectivo sectorial está en línea con nuestra legislación de igualdad de género, esto es, mucho neutrón legislativo y mucha norma pastoral⁴. En consecuencia, me centraré sólo en el análisis de cuestiones respecto de las que quepa realizar comparaciones eficaces.

I. LAS CLÁUSULAS SOBRE TIEMPO DE TRABAJO

A) LA SUJECCIÓN DE LEVI STRAUSS & CO. A LA LEY FEDERAL DE CONDICIONES DE TRABAJO JUSTAS DE 1938

2. Lógicamente, en materia de «ordenación del tiempo de trabajo» –expresión deliberadamente muy amplia, que se toma de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 noviembre 2003, regulando determinados aspecto de la ordenación del tiempo de trabajo–, tanto el

⁴ Al respecto, véase A. ARUFE VARELA, *La igualdad de mujeres y hombres en Alemania. Estudio comparado de la legislación alemana con la legislación española, y traducción castellana*, Netbiblo (A Coruña, 2008), pág. .

convenio colectivo de Levi Strauss & Co. como el convenio colectivo general del sector textil aplicable a CARAMELO, S.A. operan sobre una cierta infraestructura legal. En España, esa infraestructura son los artículos 34 a 38 del Estatuto de los Trabajadores, que proceden a transponer a nuestra legislación interna la Directiva en cuestión. En los Estados Unidos, dicha infraestructura legal federal existe sólo en materia de permisos –y no todos los contemplados en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores– y en materia de jornada máxima de trabajo, sin que exista normativa federal relativa a las vacaciones, pues el Convenio de la OIT núm. 132 de 1970, sobre vacaciones anuales pagadas, al igual que tantos y tantos otros Convenios de la OIT, no ha sido ratificado –a diferencia de lo que sucede en España– por los Estados Unidos. Esta normativa federal norteamericana está integrada por la Ley de Condiciones de Trabajo Justas (*Fair Labor Standards Act*) de 1938 y por la Ley del Permiso Médico y Familiar (*Family and Medical Leave Act*) de 1993, ambas recopiladas –al igual que toda la legislación laboral federal– en el Título 29 del Código de los Estados Unidos⁵, apareciendo ambas Leyes expresamente citadas en el

⁵ La primera, en su Capítulo 8 (secciones 201 a 219); y la segunda, en su Capítulo 28 (secciones 2601 a 2654).

convenio colectivo de Levi Strauss & Co., como veremos dentro de un momento. Esta regulación del convenio colectivo norteamericano resultaría inexplicable, si es que no se tiene en cuenta que dichas Leyes, aunque esto pueda sorprender profundamente en España, resultan inaplicables a los pequeños negocios y a las pequeñas empresas – lo que evidentemente no es el caso de Levi Strauss & Co.–, según disponen las respectivas definiciones de «empresario» contenidas en las mismas⁶, como pasamos a explicar inmediatamente.

3. Sobre la base de que la Ley de Condiciones de Trabajo Justas sólo se aplica a las empresas cuya actividad esté conectada o relacionada con el comercio interestatal –con el comercio entre dos o más Estados federados norteamericanos–, la propia Ley contiene –dentro de su complejísima sección sobre «Definiciones», ordenadas por letras, desde la (a) hasta la (y)–, al efecto de excluir de su

⁶ Al respecto, véase R. CARLSON, «The small firm exemption and the single employer doctrine in employment discrimination law», *St. John's Law Review*, vol. 80 (2006), págs. 1197 y ss. Para la explicación del tema, sobre la base del rechazo de los Estados Unidos a vincularse por instrumentos internacionales antidiscriminatorios, véase S. CHARNOVITZ, «The ILO Convention on Freedom of Association and its future in the United States», *American Journal of International Law*, núm. 102 (2008), págs. 98 y ss.; y J.H. STONE, «The International Covenant on Civil and Political Rights and the United States reservations: The American conception of International human rights», *U.C. Davis Journal of International Law and Policy*, núm. 7 (2001), págs. 1 y ss.; y K. ASH, «U.S. reservations to the International Covenant on Civil and Political Rights: credibility maximization and global influence», *Northwestern University Journal of International Human Rights*, núm. 3 (2005), págs. 7 y ss.

ámbito de aplicación el llamado «pequeño negocio [*small business*]», la afirmación de que «"empresa implicada en el comercio o en la producción de bienes para el comercio" significa una empresa que ... tiene trabajadores implicados en el comercio o en la producción de bienes para el comercio, o que tiene trabajadores manejando, vendiendo o trabajando de otro modo sobre bienes o materiales que hayan sido trasladados o producidos para el comercio por cualquier persona; y ... sea una empresa cuyo volumen bruto anual de ventas concluidas, o negocio realizado, no sea menor de 500.000 dólares (con exclusión de impuestos especiales que estén establecidos separadamente en el nivel del comercio al por menor) [*an enterprise whose annual gross volume of sales made or business done is not less than \$500,000 (exclusive of excise taxes at the retail level that are separately stated)*]]»⁷. Por su parte, la Ley del Permiso Médico y Familiar, que también se aplica sólo al comercio interestatal, afirma –pero ahora en una subsección rotulada «Exclusiones», en la que se detalla qué trabajadores quedan excluidos de los beneficios contemplados por la Ley– que «la expresión "trabajador con derecho" no incluye ... a ningún trabajador de un empresario que esté empleado en un lugar de trabajo en el que dicho

⁷ Cfr. sección 203(s)(1)(A) del Título 29 del Código de los Estados Unidos.

empresario emplea menos de 50 trabajadores, si el número total de trabajadores empleados por ese empresario dentro de las 75 millas circundantes a ese lugar de trabajo es menor de 50 [*"eligible employee" does not include ... any employee of an employer who is employed at a worksite at which such employer employs less than 50 employees if the total number of employees employed by that employer within 75 miles of that worksite is less than 50*]⁸. Lógicamente, ninguna de estas dos excepciones (de «pequeño negocio» y de «pequeña empresa») se aplica a Levi Strauss & Co. –según información publicitada en su propio sitio web (ubicado, recuérdese, en www.levistrauss.com), tuvo el pasado año unos «ingresos netos [*net revenue*]*»* de cuatro mil ochocientos millones de dólares, empleando ese mismo año en su división territorial «Americas» cuatro mil trabajadores–, lo que explica que la misma quede frontalmente sujeta a la regulación sobre condiciones mínimas de trabajo contenida en una y otra Ley.

4. Sobre esta base, resulta procedente recordar que la Ley de Condiciones de Trabajo Justas contiene una regulación de la «jornada máxima [*maximum hours*]*»* federal, sencilla pero

⁸ Cfr. sección 2611(2)(B) del Título 29 del Código de los Estados Unidos.

eficaz, que está basada en la imposición de una jornada máxima semanal, eventualmente ampliable mediante la realización de horas extraordinarias, que no tienen ningún tipo de tope legal en cuanto al número de las que se pueden realizar. Más en concreto, la Ley afirma que «ningún empresario empleará a ninguno de sus trabajadores ... por una semana laboral mayor de cuarenta horas [*for a workweek longer than forty hours*]»⁹, pero teniendo en cuenta que las «horas extraordinarias [*overtime*]» son libres, pues la citada jornada de cuarenta horas no puede sobrepasarla el trabajador «salvo que dicho trabajador reciba compensación por su trabajo en exceso sobre las horas recién especificadas a un nivel no menor de vez y media el nivel ordinario en que ha sido empleado [*at a rate no less than one and one-half times the regular rate at which he is employed*]»¹⁰. Pues bien, apoyándose en esta estructura legal sencilla de carácter imperativo, el convenio colectivo de Levi Strauss & Co. procede a regular este asunto en su artículo 5, bajo el rótulo genérico «Jornada de trabajo [*Hours of work*]», que contiene toda una pluralidad de reglas, de las cuales entresacamos – porque permiten efectuar una radiografía bastante precisa del estado de la cuestión del tema en la

⁹ Cfr. sección 207(a)(1) del Título 29 del Código de los Estados Unidos.

¹⁰ *Ibidem*.

empresa— los tres «parámetros [parameters]» siguientes: 1) ante todo, el de que la jornada «debe satisfacer las exigencias legales (Ley de Condiciones de Trabajo Justas)»¹¹, lo que permite ahorrar al convenio el tener que realizar un buen número de especificaciones o concreciones adicionales; 2) el de que la jornada «debe proporcionar flexibilidad a los trabajadores y a la empresa [*must provide flexibility for employees and the Company*]»¹², lo que implica acogerse a las disposiciones sobre flexibilización de la jornada contenidas en la Ley (por ejemplo, la de que cabe promediar la jornada «en cumplimiento de un convenio colectivo estipulado como resultado de la negociación colectiva con representantes de los trabajadores certificados [como representantes] de buena fe por la Oficina Nacional de Relaciones Laborales»¹³, lo que es con claridad el caso del convenio colectivo de Levi Strauss & Co.); y 3) a propósito ahora de las horas extraordinarias, los de que: a) hay que «proporcionar un preaviso razonable para el trabajo en horas extraordinarias [*must provide for reasonable notice for overtime work*]»¹⁴, b) «el trabajo en horas extraordinarias debe ser voluntario antes que obligatorio [*may be*

¹¹ Guión cuarto.

¹² Guión quinto.

¹³ Cfr. sección 207(b)(1) del Título 29 del Código de los Estados Unidos.

¹⁴ Guión sexto.

voluntary before mandatory]»¹⁵, y c) «la jornada de trabajo fuera de la jornada regularmente prevista será retribuida con el pago de un complemento sobre una base diaria/semanal (salvo con horario flexible) [*hours of work outside of regularly scheduled hours shall be compensated with premium pay on a daily/weekly basis (except with flextime)*]]»¹⁶.

B) LA DELIMITACIÓN DE LAS JORNADAS DIARIA Y SEMANAL POR EL CONVENIO COLECTIVO DE LEVI STRAUSS & CO.

5. Frente a esta simplicidad regulatoria (legal y convencional) norteamericana, la complicación de la regulación del tema contenida en el Estatuto de los Trabajadores (agravada por el hecho, además, de que se remita expresamente a reglamentos de desarrollo del mismo)¹⁷ se refleja, como resultaba previsible, en la regulación que contiene el convenio colectivo general de la

¹⁵ Guión décimo.

¹⁶ Guión undécimo.

¹⁷ Sobre el tema, véase J.I. GARCÍA NINET, *Jornada de trabajo. Horario y horas extraordinarias*, Edersa (Madrid, 1977), págs. 121 y ss.; C.L. ALFONSO MELLADO y J. GARCÍA ORTEGA, *Jornada y ordenación del tiempo de trabajo*, Tirant lo Blanch (Valencia, 1994), págs. 19 y ss.; y E. MONREAL BRINGSVAERD, *La jornada de trabajo: Ley y convenio colectivo*, CES (Madrid, 2005), págs. 97 y ss.

industria textil aplicable a CARAMELO, S.A. Se trata de una regulación contenida en la larguísima –especialmente, si comparada con el escueto contenido del convenio norteamericano– sección 2ª del Capítulo III del convenio, artículos 36 a 44. De entre esta regulación, entresacamos tres grandes grupos de cuestiones –para posibilitar un contraste más eficaz con la regulación del convenio de Levi Strauss & Co.–, que son los siguientes: 1) la regulación de tres tipos principales de jornada, reconducibles a la «partida» («la jornada ordinaria de trabajo, en turno partido, será de cuarenta horas semanales de trabajo que, en ningún caso, superarán las mil ochocientas ocho horas anuales de trabajo»¹⁸, aunque tendiéndose a la «equiparación progresiva» con la jornada continuada¹⁹), la «continuada» (presidida por la regla de que «cuando se trabaje en jornada continuada de más de seis horas diarias, se entenderán comprendidos en dicha jornada quince minutos de descanso, siendo la jornada de presencia, en cómputo anual, de mil ochocientas dieciocho horas, que representan un mínimo de mil setecientas setenta y dos horas anuales de trabajo real»)²⁰ y la «nocturna» [«será de mil setecientas cuarenta y seis horas (1746) de

¹⁸ Artículo 36, apartado 1, párrafo primero.

¹⁹ *Ibidem*, párrafo segundo.

²⁰ Artículo 36, apartado 2, letra a).

trabajo efectivo, en cómputo anual, sin que en dichas jornadas se compute tiempo alguno de descanso»²¹; 2) la previsión de la posibilidad de la distribución irregular de la jornada, pues «entre la empresa y la R[representación de los]T[trabajadores], al pactar el calendario, podrá establecerse una distribución irregular de la jornada durante el año, sin superar el máximo de horas anuales fijadas en este Convenio, aunque se superen las cuarenta horas semanales y las nueve diarias, hasta un máximo de diez horas diarias, respetando en todo caso los descansos mínimos legales entre jornadas y semanales»²², pero teniendo en cuenta «atendida la creciente imprevisibilidad de los mercados que desajustan los deseados equilibrios de oferta y demanda y los inciertos efectos de la total liberalización del sector aplicada a partir de 2005, las empresas afectas a este Convenio y durante su período de vigencia, podrán, previo acuerdo entre su Dirección y la R[representación de los]T[trabajadores], aplicar un sistema de flexibilidad en la ordenación de su jornada sólo limitado por el total de horas anuales pactadas en el presente texto, o las que a nivel de empresa fuesen inferiores a dicho límite, así como el

²¹ Artículo 36, apartado 3, inciso primero.

²² Artículo 36, apartado 6.

descanso mínimo entre jornadas y los máximos estatutarios de diez horas diarias y cincuenta semanales»²³, previéndose incluso «procedimientos alternativos» aplicables en caso de «falta de acuerdo para aplicar la norma general»²⁴; y 3) en cuanto a las horas extraordinarias, cabe afirmar que la regulación del convenio no es novedosa (está construida sobre los principios de que «se suprimen las horas extraordinarias habituales»²⁵, «se realizarán las horas extraordinarias exigidas por la necesidad de reparar siniestros, daños extraordinarios y urgentes, así como los casos de riesgo de pérdida de materias primas»²⁶, y «se mantendrán, salvo la posibilidad de contratación temporal o parcial de personal legalmente establecida, las horas extraordinarias necesarias para atender pedidos, para cubrir períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate»²⁷), teniendo en cuenta que «la dirección de la empresa informará periódicamente al comité de empresa, delegados y delegadas de personal y delegados y delegadas sindicales sobre el número de horas

²³ Artículo 37, párrafo primero.

²⁴ *Ibidem*, párrafo segundo.

²⁵ Artículo 34, letra a).

²⁶ *Ibidem*, letra b).

²⁷ *Ibidem*, letra c).

extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones»²⁸.

6. Como es sabido, la expresión inglesa equivalente de la jurídica española «permiso» es «*leave of absence*», aunque la regulación de este tema en las fuentes jurídicas norteamericanas debe manejarse con cuidado, puesto que no siempre nos encontraremos con un auténtico «permiso» retribuido –que precisamente por ser tal contribuye a delimitar negativamente la jornada de trabajo–, sino que a veces estaremos en presencia de verdaderos supuestos de suspensión del contrato de trabajo (en los que, por tanto, ni se trabaja ni se cobra el salario)²⁹. En los Estados Unidos, el tema de los «permisos» aparece asistemáticamente regulado en las grandes Leyes laborales federales, cabiendo clasificar esta regulación dispersa en dos grandes apartados genéricos, según que los beneficiarios del mismo sean trabajadores ordinarios o, por el contrario, trabajadores representantes de sus compañeros de trabajo. En relación con estos últimos, por

²⁸ *Ibidem*, letra d), párrafo primero.

²⁹ Al respecto, véase C. SÁNCHEZ TRIGUEROS, *Los permisos retribuidos del trabajador (Régimen jurídico de las interrupciones no periódicas preavisadas y justificadas del contrato de trabajo)*, Aranzadi (Elcano-Navarra, 1999), págs. 25 y ss.

ejemplo, un supuesto claro de verdadero «permiso» retribuido es el que aparece contemplado en la ya citada Ley Taft-Hartley de 1947, según la cual «no se prohibirá al empresario que permita a los trabajadores reunirse con él durante las horas de trabajo sin pérdida de jornada o salario [*during working hours without loss of time or pay*]»³⁰. Por su parte, en relación con los trabajadores ordinarios, el supuesto más llamativo (pero de falso «permiso», pues no es retribuido) es el que aparece regulado en la citada Ley del Permiso Médico y Familiar, sobre la base de las tres ideas siguientes: 1) la contingencia o situación protegida –parcialmente equivalente a lo que en España llamaríamos incapacidad laboral derivada de riesgos comunes– se refiere a la necesidad de ausentarse del trabajo (durante «un total de 12 semanas laborales ... durante cualquier período de 12 meses»)³¹ por razones médicas del trabajador («por causa de una condición de salud grave que incapacite al trabajador para cumplir las funciones del puesto de dicho trabajador»)³², por razones familiares («por causa del nacimiento de un hijo o hija del trabajador, y en orden a cuidar

³⁰ Cfr. sección 158(a)(2), inciso segundo, del Título 29 del Código de los Estados Unidos.

³¹ Cfr. sección 2612(a)(1) del Título 29 del Código de los Estados Unidos.

³² *Ibidem*, subapartado (D).

de dicho hijo o hija»)³³, o por razones médicas de familiares («en orden a cuidar de la esposa, o de un hijo, hija, o pariente del trabajador, si dicha esposa, hijo, hija o pariente tiene una condición de salud grave»)³⁴; 2) los efectos esencial y natural más típicos de una suspensión del contrato de trabajo, pues durante la situación el trabajador deja de percibir su salario (al afirmar la Ley que está «permitido el permiso no retribuido [*unpaid leave permitted*])³⁵, y teniendo en cuenta que «el trabajador con derecho puede elegir, o el empresario puede exigir al trabajador, que sustituya ... las vacaciones retribuidas» por este otro permiso³⁶), con derecho —eso sí— a reserva de su puesto de trabajo (denominada por la Ley «restauración de la posición [*restoration to position*])³⁷; y 3) por supuesto, a no ser despedido como represalia por el ejercicio de los derechos que le reconoce la Ley (denominada por la Ley «interferencia con los derechos [*interference with rights*])³⁸. Como es lógico, esta regulación legal aparece reflejada en la que efectúa, a su vez, el convenio colectivo de Levi Strauss & Co.

³³ *Ibidem*, subapartado (A).

³⁴ *Ibidem*, subapartado (C).

³⁵ Cfr. sección 2612(c) del Título 29 del Código de los Estados Unidos.

³⁶ Cfr. sección 2612(d)(2)(B) del Título 29 del Código de los Estados Unidos.

³⁷ Cfr. sección 2614(a) del Título 29 del Código de los Estados Unidos.

³⁸ Cfr. sección 2615(a) del Título 29 del Código de los Estados Unidos.

7. Esta última aparece contenida en el artículo 7 del convenio, genéricamente rotulado «Permisos [*Leaves of absence*]». Se trata de una regulación muy pormenorizada, referida a muy diversos permisos, pero que también pueden clasificarse en atención a que sus destinatarios sean trabajadores ordinarios o sus representantes. El grueso de la regulación se refiere a los permisos regulados por la citada Ley del Permiso Médico y Familiar, efectuando el convenio una serie de concreciones y especificaciones que no aparecen expresamente contempladas en la misma, como las tres siguientes: 1) «todas las peticiones de permiso médico familiar deben ser por escrito», teniendo en cuenta que «en los casos de permisos por razones médicas, la empresa puede exigir prueba o evidencia de la enfermedad o incapacidad física, incluyendo certificación de un médico o cirujano colegiados para justificar cualquier petición de permiso»; 2) «un trabajador/a ordinario/a debe haber completado su período de prueba para tener derecho a un Permiso Médico Personal»; y 3) «para que un trabajador vuelva a trabajar tras un Permiso Personal por Enfermedad, dicho trabajador debe presentar a la Empresa un certificado médico del servicio médico que trató

al trabajador, que autorice al trabajador a volver al trabajo. El trabajador que vuelva tras un Permiso debe dar a la Empresa preaciso adecuado de la fecha de vuelta, de manera que la Empresa pueda realizar planes operativos adecuados para el retorno del trabajador». Además, el convenio colectivo confirma que la reserva de puesto de trabajo en estos casos –al igual que sucede en España– es efecto natural, pero no esencial, de la suspensión del contrato de trabajo, pues el trabajador «será repuesto al mismo puesto de trabajo o actividad [*shall be returned to the same job or operation*], si están vacantes [*if vacant*], supuesto que el trabajador/a haya vuelto al trabajo dentro de los noventa (90) días naturales siguientes al comienzo de su Permiso», teniendo en cuenta que «cualquier período asociado con las Vacaciones no se computará», que «las partes pueden acordar conjuntamente extender dicho período de noventa (90) días naturales, caso por caso», y por último, que «en el supuesto de que un Permiso y cualesquiera extensiones del mismo excedan de dicho período de noventa (90) días naturales, el trabajador será asignado a un puesto de trabajo o actividad de una naturaleza similar en la que resulte razonable acomodarlo [*will be assigned to a job or operation of a similar nature as is reasonable to accommodate*]». En fin, el

convenio regula asimismo algunos falsos «permisos» no retribuidos, bien referidos sólo a trabajadores representantes (por ejemplo, el denominado «permiso sindical de corta duración [*short term union leave of absence*])³⁹, bien aplicables a todo tipo de trabajadores, afirmándose respecto de estos últimos que «el Permiso por razones personales [*a Leave of Absence for personal reasons*] puede concederse por la Empresa», teniendo en cuenta que «a las peticiones para dichos permisos personales se les dará la debida consideración, pero la Empresa no queda obligada a conceder Permisos por razones personales».

8. En el convenio colectivo general de la industria textil aplicable a CARAMELO, S.A., los «permisos» cuentan con una regulación muy amplia y detallada –que refleja, como es lógico, la complejidad de la regulación del tema en el Estatuto de los Trabajadores⁴⁰, al que el propio convenio remite expresamente en ocasiones–, la cual aparece concentrada en sus artículos 54 a 58.

³⁹ «Se concederán permisos de duración razonable a un número razonable de trabajadores que puedan elegirse para actuar como representantes del sindicato, como delegados de convenciones, congresos y/u otras actividades sindicales apropiadas», teniendo en cuenta que «el Sindicato acuerda dar a la Empresa preaviso adecuado por escrito, listando dichos representantes y la razón del permiso».

⁴⁰ Véase C. SÁNCHEZ TRIGUEROS, *Los permisos retribuidos del trabajador (Régimen jurídico de las interrupciones no periódicas preavisadas y justificadas del contrato de trabajo)*, cit., págs. 25 y ss.

Esta regulación convencional se refiere, ante todo, a verdaderos «permisos» (en la medida en que son retribuidos, afirmándose incluso que «los permisos retribuidos ... serán pagados a salario real, es decir, en la misma forma y cuantía que se percibe un día trabajado»)⁴¹, apareciendo previstos –en línea con el Estatuto de los Trabajadores– para supuestos tales como, por ejemplo, nacimiento de hijo, fallecimiento de cónyuge o familiares hasta el tercer grado, for accidente o enfermedad graves de parientes hasta el segundo grado, por matrimonio, por traslado del domicilio habitual, etc.⁴², aunque el convenio prevé asimismo un verdadero «permiso», pero acausal, que aparece regulado a propósito del tratamiento del tema de la jornada de trabajo –confirmando, de paso, el planteamiento dogmático de que los verdaderos «permisos» contribuyen a delimitar negativamente la jornada de trabajo–, bajo el rótulo genérico «Ausencias retribuidas», y en los siguientes términos: 1) «durante la vigencia del presente Convenio, las empresas autorizarán y, en consecuencia, las personas gozarán sin necesidad de justificación y en la forma y condiciones que se dirán, de dos días de ausencia retribuidos y no

⁴¹ Cfr. artículo 54, apartado 2.

⁴² Cfr. artículo 54, apartado 1.

recuperables»⁴³, teniendo en cuenta que «la retribución será equivalente a la actividad normal»⁴⁴; 2) «dichas ausencias se concederán previa solicitud de la persona con ocho días de antelación, salvaguardando en todos los casos, los intereses de la organización del trabajo y las necesidades de producción de cada sección o departamento y sin que el número de ausencias simultáneas supere un número de personal tal que perturbe la normalidad del proceso productivo»⁴⁵; y 3) «las citadas ausencias serán concedidas en proporción a la jornada realizada durante todo el año, en aquellos casos cuyo contrato de trabajo establezca una jornada anual de menor duración que la establecida en el convenio»⁴⁶. Ahora bien, al igual que el convenio colectivo de Levi Strauss & Co., este convenio colectivo español también regula muy diversos falsos «permisos» (que son en realidad, recuérdese, casos de suspensión del contrato de trabajo), bien en concepto de mejora de la regulación mínima contemplada en el Estatuto de los Trabajadores (por ejemplo, «por intervención quirúrgica o lesiones con fracturas,

⁴³ Artículo 45, apartado 1, párrafo primero, inciso primero. La aplicación de este artículo en la práctica supone, por ejemplo, que en la firma del calendario anual de CAMELO, S.A. se pactan esos dos días de común acuerdo con los representantes de los trabajadores, por lo que la jornada efectiva de trabajo se reduce a 1802 horas anuales.

⁴⁴ *Ibidem*, inciso segundo.

⁴⁵ *Ibidem*, párrafo segundo.

⁴⁶ *Ibidem*, apartado segundo.

del cónyuge, padres, hijos, hermanos y padres políticos, un día retribuido y dos sin retribuir»)⁴⁷, bien a título de creación *ex novo* del convenio (por ejemplo, «se concederá permiso para el acompañamiento a los servicios de asistencia sanitaria de hijos menores de ocho años y de mayores de primer grado de consanguinidad que no puedan valerse por sí mismos»⁴⁸, teniendo en cuenta que «en estos supuestos, por tratarse de permisos no retribuidos, se podrá negociar con la empresa mecanismos de compensación horaria»⁴⁹).

C) LA DELIMITACIÓN DE LA JORNADA ANUAL POR EL CONVENIO COLECTIVO DE LEVI STRAUSS & CO.

9. En el convenio colectivo de Levi Strauss & Co., las vacaciones también contribuyen a delimitar negativamente la jornada de trabajo (en este concreto caso, la jornada anual), supuesto que se trata –al igual que sucede en España– de vacaciones retribuidas⁵⁰. El tema aparece concentrado en el artículo 8 del convenio (con el

⁴⁷ Artículo 54, apartado 1, letra g).

⁴⁸ Cfr. artículo 56, apartado 2, inciso primero.

⁴⁹ *Ibidem*, inciso segundo.

⁵⁰ Sobre el tema, en nuestro país, véase A.V. SEMPERE NAVARRO y P. CHARRO BAENA, *Las vacaciones laborales*, Aranzadi (Cizur Menor-Navarra, 2003), págs. 15 y ss.

rótulo genérico «Vacaciones [*Vacation*]»), llamando poderosamente la atención la corta duración de las vacaciones que tienen derecho a disfrutar los trabajadores de la empresa, si comparadas con la duración de las vacaciones que todos los trabajadores españoles tienen como mínimo derecho a disfrutar cada año, pues este asunto aparece regulado de conformidad con una escala de seis tramos, que sólo tiene en cuenta los «años de servicio [*years of service*]», en la que el tramo primero asigna «5 días o 40 horas» de vacaciones para el «primer año» de servicio, pasando el tercer tramo a asignar un derecho de «15 días o 120 horas» de vacaciones para «5-14 años» de servicio, hasta llegar a asignar en el sexto tramo un derecho de «25 días o 200 horas» de vacaciones para «30 años o más» de servicio⁵¹. La regulación del tema, más bien parca pero eficaz, se completa con las tres siguientes reglas adicionales: 1) «las unidades locales pueden necesitar reunirse para determinar nuevas escalas de devengo [*new accrual rates*] para 25 años y superiores»⁵²; 2) «las partes acuerdan que la retribución de las vacaciones se pagará en promedio, incluyendo incentivos/bonificaciones [*the parties agree that vacation pay will be paid at average, including*

⁵¹ Párrafo primero.

⁵² Párrafo segundo, inciso segundo.

bonus/incentive]»⁵³; y 3) en cuanto al calendario o programación anual, «las guías de vacaciones [*the guidelines for vacation*], incluyendo la prórroga, uso y pago de días no usados se desarrollarán localmente»⁵⁴, teniendo en cuenta que «las guías de planificación para los días individualizados de los trabajadores se desarrollarán localmente»⁵⁵.

10. Como es lógico, la regulación del tema de las vacaciones en el convenio colectivo general de la industria textil aplicable a CARAMELO, S.A., que está muy pegada a lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores y a lo normado por el Convenio núm. 132 de 1970 de la OIT, refleja perfectamente el estado de la cuestión del tema en España⁵⁶. No nos resistimos a dejar de apuntar que este estado de la cuestión le parecería alucinante a un trabajador norteamericano, y quizá poco respetuoso con los estándares de productividad a un empresario del mismo país. Se trata de una regulación concentrada en un solo precepto [rotulado «Vacaciones (régimen)»], que aparece construida mediante las cinco reglas siguientes: 1) «el período anual de

⁵³ Párrafo tercero.

⁵⁴ Párrafo quinto.

⁵⁵ Párrafo sexto.

⁵⁶ Al respecto, véase A.V. SEMPERE NAVARRO y P. CHARRO BAENA, *Las vacaciones laborales*, cit., págs. 15 y ss.

vacaciones será de treinta días naturales, de los cuales veintiún días se disfrutarán ininterrumpidamente, salvo pacto en contrario entre la empresa y la R[epresentación de los]T[rabajadores]»⁵⁷; 2) «la fijación de los períodos de vacaciones, se hará de común acuerdo entre las citadas partes, dentro de los tres primeros meses del año, conjuntamente con el calendario laboral»⁵⁸; 3) «el período de días naturales continuados empezará el lunes, salvo pacto en contrario»⁵⁹; 4) «para el cómputo de los días de vacaciones del personal contratado durante el año se tomará como fecha inicial la de su ingreso si esta fuera posterior a las mismas»⁶⁰, teniendo en cuenta que «no podrá disfrutarlas hasta el año siguiente»⁶¹; y 5) «cuando el período de suspensión por maternidad coincida total o parcialmente con el período de vacaciones, se garantizará el disfrute de ambos derechos en su totalidad, concretándose su aplicación de mutuo acuerdo entre empresa y la persona afectada, a la finalización del período de suspensión, pudiéndose disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan»⁶².

⁵⁷ Artículo 47, párrafo primero, inciso primero.

⁵⁸ *Ibidem*, inciso segundo.

⁵⁹ *Ibidem*, inciso tercero.

⁶⁰ *Ibidem*, párrafo segundo.

⁶¹ *Ibidem*.

⁶² *Ibidem*, párrafo tercero.

II. LAS CLÁUSULAS SALARIALES Y DE PRODUCTIVIDAD

11. Como es sabido, los Estados Unidos y España presentan el común denominador, desde el punto de vista salarial, de que ambos países poseen un salario mínimo interprofesional, que constituye uno de los suelos de la contratación laboral (precisamente porque se trata de un verdadero salario interprofesional «mínimo»), aunque su régimen jurídico presenta diferencias muy grandes⁶³. En efecto, en los Estados Unidos –país a quien todos debemos en el mundo la invención de esta institución jurídica nuclear del Derecho del Trabajo, pues el salario mínimo interprofesional existe allí desde el año 1938– existen dos grandes tipos de salarios mínimos interprofesionales, que son: 1) el salario mínimo interprofesional federal, regulado en la ya citada Ley de Condiciones de Trabajo Justas de 1938 (recuérdese, recopilada con sus sucesivas enmiendas en el Código de los Estados Unidos) y aplicable a las concretas empresas y trabajadores

⁶³ Al respecto, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *El salario mínimo en Alemania. Un estudio comparado entre regímenes de salarios mínimos profesionales (alemanes) e interprofesionales legales (norteamericano y europeos)*, Netbiblo (A Coruña, 2009), págs. 25 y ss.

que especificamos más arriba, a propósito del tratamiento de la jornada⁶⁴, a cuyo tenor el «salario mínimo [*minimum wage*]» federal será de «no menos de ... 7,25 dólares por hora [*not less than ... \$7,25 an hour*]»⁶⁵; y 2) los salarios mínimos estatales, aplicables –en lo esencial– a las concretas empresas actuantes en cada concreto Estado federado, respecto de los cuales hay que indicar al menos lo siguientes: a) que «el sitio de Internet www.dol.gov/esa/minwage/america.htm, gestionado por el Ministerio de Trabajo de los Estados Unidos, contiene información exhaustiva y totalmente puesta al día, y muy gráfica, sobre los salarios mínimos vigentes en cada concreto Estado federado (además de en Puerto Rico, Guam y las Islas Vírgenes)»⁶⁶; b) que esos salarios mínimos interprofesionales estatales oscilan «entre los 5,15 dólares por hora de los Estados de Georgia y Wyoming y los 8,55 dólares por hora del Estado de Washington»⁶⁷; y c) que «no existe salario mínimo en los Estados de Alabama, Carolina del Sur, Luisiana, Mississippi y Tennessee»⁶⁸. Por su parte, en España el salario mínimo interprofesional –que

⁶⁴ Véase *supra*, núm. 3.

⁶⁵ Sección 206(a)(1) del Título 29 del Código de los Estados Unidos.

⁶⁶ Véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Fundamentos de Derecho comunitario y comparado, europeo y norteamericano, del Trabajo y de la Seguridad Social. Foundations on Community and Comparative, European and USA, Labor and Social Security Law*, 2ª ed., cit., pág. 193.

⁶⁷ *Ibidem*.

⁶⁸ *Ibidem*.

existe desde 1963— aparece généricamente regulado en el artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores, fijándose su cuantía «cada año por el Gobierno, a través de Real Decreto, con fecha de efectos de 1 enero a 31 diciembre del año correspondiente»⁶⁹, aunque esa cuantía se encuentra actualmente congelada (respecto del salario mínimo interprofesional mensual, en 641,40 euros), y habiéndose puesto de relieve doctrinalmente de relieve que España viene siendo repetidamente condenada por el Comité Europeo de Derechos Sociales, en cuanto que organismo encargado de velar por el cumplimiento de la Carta Social Europea (que obliga, como se sabe, a los Estados suscriptores «a reconocer el derecho de los trabajadores a una remuneración suficiente que les proporcione a ellos y a sus familias un nivel de vida decoroso»)⁷⁰, por considerar que el salario mínimo interprofesional neto español es «manifiestamente inadecuado»⁷¹.

12. En el convenio colectivo de Levi Strauss & Co., esta materia crucial para el trabajador aparece regulada en un único precepto, que es su

⁶⁹ Véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Derecho crítico del Trabajo. Critical Labor Law*, cit., pág. 85.

⁷⁰ Artículo 4, apartado 1.

⁷¹ Véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Derecho crítico del Trabajo. Critical Labor Law*, cit., pág. 87.

artículo 17 (genéricamente rotulado «Salarios [Wages]»), en la cual cabe distinguir los aspectos estructurales y los aspectos cuantitativos del tema de los salarios. Desde un punto de vista estructural, en Levi Strauss & Co. existe un salario base o salario mínimo de empresa, fijado por unidad de tiempo, que el convenio colectivo denomina «Tarifa de Contratación [Hire Rate]», y luego dos complementos salariales a añadir al mismo, que son el «Diferencial de Turnos [Shift Differential]» y el «Plus de Incentivo Protegido [Protected Incentive Pay]», de los cuales el más importante –con mucho– es el plus de incentivo⁷². Desde un punto de vista cuantitativo, el salario base o mínimo de la empresa (esto es, la denominada «tarifa de contratación») tiene una cuantía determinada en el convenio, respecto de la cual se afirma lo siguiente: 1) «las nuevas contrataciones se pagarán no menos de mínimo de 6.00 dólares por hora»⁷³ (a este respecto, no queda más remedio que apuntar, como curiosidad, que

⁷² El artículo 17 del convenio regula también el denominado «Tiempo Libre Retribuido [Paid Time Off]», ajeno a la estructura del salario, respecto del que se indica que «cualquier regulación desarrollada [sobre el mismo] a nivel local no debería afectar negativamente a los costes o la productividad» (inciso tercero). Lo mismo cabe afirmar del y el «Plus de Duelo [Bereavement Pay]», que es un mero permiso retribuido de carácter causal [«se acuerda que la Empresa pagará tres (3) días de Plus de Duelo sin contar el día del funeral por muerte de un familiar inmediato, definido como padre/padre designado, hijo, hijastro, hermano, hermana, esposa, otro significativo, suegro; abuelo y nieto» (inciso primero), teniendo en cuenta que «las negociaciones a nivel local pueden establecer otros parientes y tiempo libre retribuido debido a la muerte de otros miembros de la familia» (inciso segundo)].

⁷³ Inciso primero.

cuando se fijó esta cuantía por el convenio el salario mínimo interprofesional norteamericano era inferior [esto es, 5,15 dólares por hora], habiéndose producido la última revisión de su cuantía, que alcanza los actuales 7,25 dólares por hora en el año 2007, al final del mandato del Presidente George W. BUSH⁷⁴; 2) «a todo trabajador actualmente por debajo de este mínimo se le incrementará hasta el nuevo mínimo»⁷⁵; y 3) «las partes acuerdan llevar a cabo incrementos salariales generales de 0.40 dólares el primer año de expiración del acuerdo local, 0.30 dólares el segundo año y 0.30 dólares el tercer año»⁷⁶, teniendo en cuenta que «la negociación a nivel local determinará la aplicación de estos incrementos a los planes salariales del centro de trabajo»⁷⁷. Siempre desde este mismo punto de vista cuantitativo, la cuantía de los complementos salariales no aparece especificada en el texto del convenio, afirmándose en él –respecto del «diferencial de turnos»– que «es una cuestión local». La determinación de la cuantía del «plus de incentivo protegido» es un tema puntillosamente

⁷⁴ A través de la Ley sobre Preparación de Tropas de los Estados Unidos, Cuidado de Veteranos, Recuperación del Katrina y Disponibilidades Contables para Irak (*U.S. Troop Readiness, Veterans' Care, Katrina Recovery, and Iraq Accountability Appropriations Act*).

⁷⁵ Inciso segundo.

⁷⁶ En el epígrafe «Incremento Salarial General [*General Wage Increase*]», inciso primero.

⁷⁷ *Ibidem*, inciso segundo.

regulado en el convenio, cuya comprensión depende de un análisis previo de la regulación que el propio convenio efectúa del asunto –crucial para la empresa– de la productividad de los trabajadores, del que pasamos a tratar inmediatamente.

13. El tema de la productividad de los trabajadores, de moda en España y en toda Europa – en cuanto pretende vincularse dicha productividad a los incrementos salariales⁷⁸–, está regulado en el artículo 18 del convenio colectivo de Levi Strauss & Co. (bajo el rótulo genérico «Estándares de Producción [*Production Standards*]»). El punto de partida, anunciado ya al comienzo del precepto, es el de que «las partes han acordado eliminar el uso de tasas-máquina [*to eliminate the use of engineered rates*] como base de los estándares de producción y desarrollar una nueva metodología [*to develop a new methodology*]»⁷⁹. Sobre esta base, el precepto continúa indicando que «sometido a ratificación, el Sindicato y la Empresa convocarán el comité de dirección conjunta por encima del nivel de centro de trabajo, que establecerá la

⁷⁸ Con referencias doctrinales tradicionales, véase J.R. MERCADER UGUINA, *Modernas tendencias en la ordenación salarial. La incidencia sobre el salario de la reforma laboral*, Aranzadi (Elcano-Navarra, 1996), págs. 27 y ss.; y J.A. FERNÁNDEZ AVILÉS, *Configuración jurídica del salario*, Comares (Granada, 2001), págs. 13 y ss.

⁷⁹ Párrafo primero.

nueva metodología de estándares de producción por acuerdo conjunto»⁸⁰, fijando las reglas a las que deberá ajustarse esta nueva metodología, que son – en sustancia– las tres siguientes: 1) «usando esta metodología, la Empresa establecerá el estándar de producción actual usado para los estándares de producción locales en cada centro de trabajo»⁸¹; 2) «los estándares de producción son una cuestión local y no se establecerá a nivel nacional»⁸²; y 3) «el estándar de producción actual establecido por la Empresa debe alcanzarse por el 80% de los trabajadores a tiempo completo de un centro de trabajo en un puesto de trabajo por turno antes de que el estándar se considere válido»⁸³, teniendo en cuenta que «si un turno no tiene todo su personal, la aplicación del 80% se determinará a nivel local»⁸⁴, y además, que «el comité de dirección conjunto determinará qué período de tiempo se usará para medir el 80%»⁸⁵. El precepto regula asimismo un denominado «período de transición [transition period]», con reglas diversas. Entre estas últimas, hay una de extraordinaria importancia, puesto que revela que la obtención del rendimiento mínimo variado fijado es

⁸⁰ *Ibidem*, guión primero.

⁸¹ *Ibidem*, guión segundo.

⁸² *Ibidem*, guión tercero.

⁸³ *Ibidem*, guión cuarto, inciso primero.

⁸⁴ *Ibidem*, inciso segundo.

⁸⁵ *Ibidem*, inciso tercero.

imperativo para Levi Strauss & Co., lo que explica que se afirme –con carácter transitorio– que «a los trabajadores que hayan sido sancionados por no alcanzar los estándares de producción (estándares no logrados) se les hará "borrón y cuenta nueva [*clean slate*]" cuando se implante la nueva metodología de estándares de producción»⁸⁶.

14. Sobre esta base, la regulación del plus de rendimiento variable o incentivo, denominado «plus de incentivo protegido», resulta –al parecer– casi cabalística para un jurista-laboralista estándar, aunque –desde el punto de vista de la gestión de recursos humanos en una empresa tan compleja, como Levi Strauss & Co.– no deja de resultar admirable por su simplicidad y eficacia, pues todo se resume en la frase –que preside su «cálculo [*calculation*]»– de que «el incentivo actual estará protegido en un Promedio Histórico personal sobre la base de un Período de Pago Representativo acordado a nivel local y se llamará "Incentivo Protegido"»⁸⁷. En esta regla, las expresiones clave son «promedio histórico personal» y «período de pago representativo», aclarando el convenio que «el Promedio Histórico

⁸⁶ Párrafo segundo, guión tercero.

⁸⁷ Guión primero, subguión primero.

se calcula sobre los ingresos ordinarios divididos por el total de las horas trabajadas menos el salario base, y excluidos el diferencial de turnos y la prima de horas extraordinarias [*Historial Average is calculated as regular earnings divided by total hours worked minus base pay, and excludes shift differential and overtime premium*]⁸⁸; y respecto del «período de pago representativo [*representative pay period*]», que es, en principio, el acordado para el principal centro de distribución de Levi Strauss & Co. en los Estados Unidos (que es el centro de distribución de la ciudad de Little Rock, en el Estado de Arkansas), previéndose tres «períodos de pago representativo» más, con modulaciones respecto del de Little Rock, que son los relativos a los centros de distribución de la empresa en Sky Harbor (Estado de Nevada), en Canton (Estado de Massachussets) y en Hebron (Estado de Kentucky). El régimen jurídico del derecho a cobrar este incentivo se rige por diversas guías (denominadas «Guías para tener derecho [*Elegibility guidelines*]»), cuyas reglas esenciales son las tres siguientes: 1) «para tener derecho al plus de Incentivo Protegido, el trabajador debe ser contratado en o antes del 31 diciembre 2003, y mantener el puesto de trabajo que da derecho al

⁸⁸ *Ibidem*, subguión segundo.

incentivo en esa fecha»⁸⁹; 2) «el trabajador no continuará percibiendo el plus de Incentivo Protegido si ese trabajador voluntariamente accede a un puesto que previamente no daba derecho al plus de incentivo»⁹⁰; y 3) «el trabajador continuará percibiendo el plus de Incentivo Protegido si ese trabajador es transferido involuntariamente a un puesto que previamente no daba derecho al plus de incentivo, a menos que el trabajador rechace una oferta para volver a un puesto que da derecho al incentivo»⁹¹, teniendo en cuenta que «el trabajador que acepte continuará percibiendo el plus de Incentivo Protegido tanto si la oferta culmina como si no»⁹².

15. Frente a la relativa simplicidad de la regulación del tema en el convenio colectivo de Levi Strauss & Co. (recuérdese, un solo precepto), la regulación salarial contenida en el convenio colectivo general de la industria textil aplicable a CARAMELO, S.A. es muchísimo más compleja, apareciendo contenida en el Capítulo IV del mismo (rotulado, «Condiciones económicas»), artículos 60 a 76. Desde el punto de vista de los sindicatos o

⁸⁹ Guión cuarto, subguión primero.

⁹⁰ *Ibidem*, subguión tercero.

⁹¹ *Ibidem*, subguión cuarto, inciso primero.

⁹² *Ibidem*, inciso segundo.

del trabajador individual, quizá esta regulación resulta pedagógica, aunque –desde el punto de vista jurídico– resulta peligrosa, pues está plagada por todas partes de definiciones, las cuales hacen tabla rasa evidentemente de la máxima de sabiduría jurídica tradicional, relativa a que *«omnis definitio in iure civile civili periculosa est»*. Así, por poner sólo un par de ejemplos, el convenio afirma que «se entiende por sistema "a tiempo" aquél en que se perciba un salario en función de la actividad normal en la forma que se establece en el artículo siguiente»⁹³, afirmando este último precepto que «el salario para la actividad normal es la retribución correspondiente al rendimiento normal en cada caso y puesto de trabajo y es el que figura en las tablas de cada uno de los anexos del convenio colectivo»⁹⁴, lo que obliga a examinar los diez anexos correspondientes a los diez subsectores comprendidos en este convenio colectivo; y por su parte, «se entiende por sistema "con incentivo" aquél en que se percibe una contraprestación económica según su rendimiento o actividad»⁹⁵, afirmándose luego que «los sistema de retribución con incentivo se ajustarán» a dos modalidades, que son «actividad medida» y «actividad no medida», teniendo en

⁹³ Artículo 60, párrafo segundo.

⁹⁴ Artículo 61.

⁹⁵ Artículo 60, párrafo tercero.

cuenta que «el sistema retributivo de "actividad medida" se ajustará a lo establecido en los artículos 10 al 16, ambos inclusive, de este convenio colectivo»⁹⁶, y que «el sistema retributivo de "actividad no medida" podrá adoptar las formas de "primas" o "destajo"»⁹⁷, matizándose incluso –respecto de este último– que «en los casos de trabajo a destajo en actividad no medida se considerará que está bien establecido cuando el 65 por 100 del personal sujeto a una misma tarifa alcance percepciones iguales a la de la actividad normal y el 25 por 100 del personal supere dichas percepciones, por lo menos, en un 25 por 100 en las actividades de confección, géneros de punto, fibras artificiales, fibras diversas, esparto, manual de cáñamo y obtención de fibras de algodón y lino, y en un 15 por 100 en las demás actividades»⁹⁸. Por último, conviene indicar que la «actividad normal» a la que hacen referencia ambos convenios dista una de otra, pues hemos de recordar que la compañía Levi Strauss & Co ha deslocalizado totalmente la actividad de fabricación o confección a otros países de bajo coste, por lo que la medición de la actividad se refiere a la distribución de sus productos –o movimiento interno de mercancía–, mientras que el

⁹⁶ Artículo 66, párrafo segundo.

⁹⁷ *Ibidem*, párrafo tercero.

⁹⁸ Artículo 67, apartado 2, párrafo primero.

convenio de industria textil configura en primer término la «actividad normal» ligándola a la producción textil (confección), lo que no impide la aplicación del convenio general de industria textil a las empresas creadas por las empresas sometidas al ámbito funcional del convenio «para el desarrollo de su propia y exclusiva logística»⁹⁹.

16. Frente a los dos únicos complementos salariales regulados en el convenio colectivo de Levi Strauss & Co., el convenio colectivo general de la industria textil aplicable a CARAMELO, S.A. contiene una regulación bastante completa del «premio de antigüedad»¹⁰⁰, de la «participación en beneficios»¹⁰¹, de las «gratificaciones extraordinarias» (solamente «dos ... de carácter reglamentario») ¹⁰², del «plus de nocturnidad»¹⁰³, de las horas «extraordinarias»¹⁰⁴, de las «vacaciones (retribución)»¹⁰⁵ y, por último, de las «dietas y desplazamientos»¹⁰⁶, aunque evidentemente estas últimas son percepciones económicas

⁹⁹ Artículo 2, párrafo segundo.

¹⁰⁰ Artículo 70.

¹⁰¹ Artículo 71.

¹⁰² Artículo 72.

¹⁰³ Artículo 73.

¹⁰⁴ Artículo 74.

¹⁰⁵ Artículo 75.

¹⁰⁶ Artículo 76.

extrasalariales, asistemáticamente ubicadas en el convenio, pues el Capítulo siguiente del mismo (esto es, el Capítulo V) es el que trata precisamente de las «prestaciones no salariales». Desde la perspectiva de la regulación de los salarios en los convenios colectivos españoles, no deja de resultar singular el hecho de que el artículo 63 del convenio colectivo regule el denominado «salario mínimo intertextil», consecuencia del hecho de que este convenio –como ya se indicó– comprende hasta diez subsectores diferentes. El régimen jurídico de esta peculiar institución es el siguiente: 1) «la cuantía de dicho salario mínimo para el año 2008, será la vigente a 31 de diciembre de 2007 incrementada en el 2'5%»¹⁰⁷, teniendo en cuenta que «se fija dicho salario mínimo en 24,287 euros diarios y 738,75 euros mensuales»¹⁰⁸, y que «los efectos del salario mínimo intertextil serán a partir del 1 de enero de 2008»¹⁰⁹; 2) «la cuantía del salario mínimo intertextil resultante de la aplicación del anterior apartado 2, será únicamente de aplicación a aquellos coeficientes de las tablas salariales que no alcancen la referida cuantía»¹¹⁰, teniendo en cuenta que «para ello, se adicionará a la suma

¹⁰⁷ Artículo 63, apartado 2, inciso primero.

¹⁰⁸ *Ibidem*, inciso segundo.

¹⁰⁹ *Ibidem*, inciso tercero.

¹¹⁰ Artículo 63, apartado 3, inciso primero.

del salario base y complemento de Convenio, en su caso, la cantidad necesaria para alcanzar la cuantía que corresponda a dicho salario mínimo»¹¹¹; y 3) «sobre la cuantía resultante, se calculará la antigüedad, las gratificaciones extraordinarias, la participación en beneficios, las horas extraordinarias y el trabajo nocturno»¹¹².

17. La cuantía de los salarios aparece regulada –como ya se anticipó– en las tablas salariales que contienen todos y cada uno de los diez anexos del convenio, respectivamente relativos a otros tantos subsectores económicos cubiertos por el mismo, que son el «convenio colectivo de la industria textil, de fibras de recuperación y ramo de agua de la misma»¹¹³, el «convenio colectivo para las industrias de obtención de fibras de algodón y aprovechamientos de subproductos»¹¹⁴, el «convenio colectivo de trabajo en la industria textil de proceso algodoner»¹¹⁵, el «convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección, género de punto, calcetería y medias»¹¹⁶, el

¹¹¹ *Ibidem*, inciso segundo.

¹¹² Artículo 63, apartado 4.

¹¹³ Anexo I.

¹¹⁴ Anexo II.

¹¹⁵ Anexo III.

¹¹⁶ Anexo IV.

«convenio colectivo de trabajo de la industria textil de proceso lanero anexo al convenio colectivo general de la industria textil y de la confección»¹¹⁷, el «convenio colectivo para las industrias auxiliar de la textil»¹¹⁸, el «convenio colectivo de trabajo de la industria textil de fibras diversas»¹¹⁹, el «convenio colectivo de trabajo de la industria textil sedera»¹²⁰, el «convenio colectivo para la industria de la confección»¹²¹, y el «convenio colectivo de trabajo para las industrias de fabricación de alfombras, tapices y moquetas»¹²². Desde la perspectiva del recientemente promulgado Real Decreto-ley 3/2012, de 10 febrero, resulta evidente que esta regulación convencional de los salarios tan prolija y tan completa beneficia al trabajador, al impedir la aplicación del procedimiento simplificado de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, en el que el protagonismo del poder empresarial de dirección se ha acrecentado, regulado en el nuevo artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. En cualquier caso, no deja de resultar inquietante para los trabajadores en general (y por tanto, también para

¹¹⁷ Anexo V.

¹¹⁸ Anexo VI.

¹¹⁹ Anexo VII.

¹²⁰ Anexo VIII.

¹²¹ Anexo IX.

¹²² Anexo X.

los del sector textil) que a día de hoy resulte más sencillo despedir colectivamente que modificar colectivamente las condiciones de trabajo contenidas en el convenio colectivo estatutario – como indudablemente es este convenio colectivo general de trabajo de la industria textil aplicable a CAMELO, S.A.–, procedimentalmente hablando.

III. LAS CLÁUSULAS SOBRE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

18. Como es sabido, los Estados Unidos son un país pionero en materia de seguridad y salud laboral, que se adelantó en este asunto varios lustros a lo que luego sería uno de los pilares –cuantitativamente hablando– más sólidos del Derecho laboral de la Unión Europea. En efecto, rige allí desde hace prácticamente medio siglo la ultramoderna –vista la normativa que regía en España, por ejemplo, en aquel entonces («seguridad e higiene en el trabajo»)¹²³– Ley de Seguridad y

¹²³ Véase L. FERNÁNDEZ MARCOS, «Seguridad e higiene», en E. BORRAJO DACRUZ (Director), *Comentarios a las Leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, t. V., Edersa (Madrid, 1985), págs. 18 y ss.; J. MARTÍNEZ GIRÓN, «Comentario al artículo 5», en J. CABEZA PEREIRO y J.F. LOUSADA AROCHENA, *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Comares (Granada, 1998), págs. 22 y ss.; B. GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO, *El deber de seguridad y salud en el trabajo. Un estudio sobre su naturaleza jurídica*, CES (Madrid, 1999), págs. 27 y ss.; M.T. IGARTUA MIRÓ, *La obligación general de seguridad*, Tirant lo Blanch

Salud en el Trabajo (*Occupational Safety and Health Act*) de 1970¹²⁴, continuadamente puesta al día por causa del progreso de la técnica, y que aparece recopilada en las secciones 651 a 678 del Título 29 del Código de los Estados Unidos. Según esta Ley federal, se encarga de velar por su cumplimiento «un complejo conjunto de órganos administrativos –genéricamente denominado “Administración de Seguridad y Salud en el Trabajo [*Occupational Safety and Health Administration*]” u OSHA, con sede central en Washington D.C.–, cuya cabeza ejecutiva es el Ministro de Trabajo (*Secretary of the Department of Labor*) del Gobierno federal norteamericano»¹²⁵. En el sitio en Internet de esta Administración federal, ubicado en www.osha.gov, resulta posible no sólo localizar las normas legales reguladoras del tema, sino también los múltiples reglamentos específicos de prevención de los más diversos riesgos laborales (genéricamente denominados por la propia OSHA «condiciones [*standards*]» de seguridad y salud laboral), que constituyen un impresionante y

(Valencia, 2000), págs. 25 y ss.; y B. FERNÁNDEZ DOCAMPO, *Seguridad y salud laboral en las obras de construcción (Obligaciones y responsabilidades)*, Aranzadi (Elcano-Navarra, 2003), págs. 50 y ss.

¹²⁴ Sobre ella, con su historia, véase M.A. ROTHSTEIN, *Occupational Safety and Health Law*, 3ª ed., West Publishing Co. (St. Paul-Minn., 1994), págs. 15 y ss.

¹²⁵ Véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Fundamentos de Derecho comunitario y comparado, europeo y norteamericano, del Trabajo y de la Seguridad Social. Foundations on Community and Comparative, European and USA, Labor and Social Security Law*, 2ª ed., cit., pág. 181.

mastodóntico conjunto normativo reglamentario, que aparece recopilado en el Código de Reglamentos Federales (*Code of Federal Regulations*)¹²⁶. Según la doctrina científica que seguimos, «en principio, esta normativa federal legal y reglamentaria se aplica en todo el territorio de los Estados Unidos, aunque la Ley autoriza a los Estados federados a promulgar y elaborar sus propias normas y planes preventivos, a condición de que sean "al menos tan efectivos" como las normas y planes federales»¹²⁷. De los seis Estados federados norteamericanos que venimos considerando relevantes, en relación siempre con Levi Strauss & Co. (esto es, California, por tener allí su sede matriz la empresa; Delaware, por haberse constituido formalmente la correspondiente sociedad capitalista; y por último, Arkansas, Kentucky, Massachusetts y Nevada, por poseer en ellos la empresa importantísimos centros de distribución, reflejados en el convenio de Levi Strauss & Co.), resulta que sólo los Estados de California, Kentucky y Nevada han hecho uso de dicha habilitación federal, al efecto de tener su propia normativa y planes específicos de seguridad y salud laboral.

¹²⁶ Más en concreto, en más de cuatro decenas de «Partes» de su Título 29.

¹²⁷ Véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Fundamentos de Derecho comunitario y comparado, europeo y norteamericano, del Trabajo y de la Seguridad Social. Foundations on Community and Comparative, European and USA, Labor and Social Security Law*, 2ª ed., cit., pág. 182.

19. En el convenio de Levi Strauss & Co. la seguridad y salud laboral aparece regulada en su artículo 14, que es un precepto rotulado precisamente así «Salud y Seguridad [*Health & Safety*]». Desde un punto de vista orgánico, la pieza clave es un órgano de colaboración, respecto del que se afirma que «la Empresa y el Sindicato formarán un Comité de Salud y Seguridad a N[ivel de]P[unto de]V[enta], compuesto por igual número de representantes del Sindicato y de la Empresa»¹²⁸, que «el Comité se reunirá al menos mensualmente y estará presidido conjuntamente»¹²⁹, y además, que «el Comité revisará los registros e información relevantes relacionados con la seguridad y salud, hará recomendaciones constructivas al C[omité de]L[íderes] para mejorar las condiciones y prácticas de salud y seguridad, y apoyará en el desarrollo e implantación de programas de formación de la Empresa»¹³⁰. A su vez, desde un punto de vista funcional, la clave son diversos programas preventivos específicos de Levi Strauss & Co., indicándose sobre ellos que «ningún trabajador será asignado a ningún puesto de

¹²⁸ En el epígrafe rotulado «Comité de Salud y Seguridad (*Health & Safety Committee*)», párrafo primero, inciso primero.

¹²⁹ *Ibidem*, inciso segundo.

¹³⁰ *Ibidem*, inciso tercero.

trabajo para el que no haya sido adecuadamente formada en el método y funcionamiento de seguridad del [programa ergonómico LEAP]»¹³¹, que «ninguna persona o equipo será penalizado por participar en actividades de salud y seguridad»¹³², y además, que «los programas de gestión del estrés se ofrecerán a través del Programa de Ayuda al Trabajador»¹³³; y asimismo, que «los programas de formación incluirán la mejora de las habilidades del Comité de Salud y Seguridad para analizar datos y fijar objetivos de prevención»¹³⁴, teniendo en cuenta que «el Comité de Salud y Seguridad desarrollará herramientas para medir la efectividad de las iniciativas y acciones de formación»¹³⁵. La preocupación por universalizar eficazmente todos estos programas preventivos aparece incluso formalizada en el convenio, pues se afirma que «los materiales de Salud y Seguridad se suministrarán tanto en inglés como en español»¹³⁶. Todo indica, además, que el centro neurálgico de las actuaciones preventivas de riesgos laborales de Levi Strauss & Co. se encuentra radicado en el Estado de Massachusetts (donde rige plenamente, recuérdese, la normativa federal sobre el tema),

¹³¹ *Ibidem*, párrafo octavo, inciso primero.

¹³² *Ibidem*, inciso segundo.

¹³³ *Ibidem*, párrafo noveno.

¹³⁴ *Ibidem*, párrafo primero, inciso cuarto.

¹³⁵ *Ibidem*, inciso quinto.

¹³⁶ *Ibidem*, párrafo décimo.

pues –siempre según el convenio– la planificación trae causa del curso de formación celebrado en 2004 «en el centro de trabajo de distribución de Canton»¹³⁷.

20. En los Estados Unidos, toda empresa que sea contratista (*contractor*) o receptor de subvenciones (*grant recipient*) de las Administraciones públicas tiene que haber puesto en marcha un programa preventivo, que permita afirmar que su centro o centros de trabajos es un centro libre de drogas y alcohol (*drug and alcohol free workplace*)¹³⁸. En el plano federal, se trata de un asunto regulado en la Ley del Centro de Trabajo Libre de Drogas (*Drug-Free Workplace Act*) de 1988, recopilada las secciones 8101 a 8106 del Título 41 (rotulado «Contratos públicos [*Public Contracts*]») del Código de los Estados Unidos, donde se contienen muy prolijas y minuciosas especificaciones de cómo tienen que elaborar las empresas dichos planes preventivos, del tipo de, por ejemplo, «publicar una declaración notificando a los trabajadores que la ilícita fabricación, distribución, dispensación, posesión o uso de una sustancia controlada se prohíbe en el centro de

¹³⁷ *Ibidem*, párrafo sexto, inciso cuarto.

¹³⁸ Véase B.I. PETRIE Jr, «Improving evaluations in the healthcare workplace: A case study», *Journal of Health & Sciences Law*, núm. 5 (2012), págs. 130 y ss.

trabajo ..., y especificando las acciones que se tomarán contra los trabajadores por incumplimientos de la prohibición»¹³⁹, teniendo en cuenta que estas acciones pueden consistir en «tomar una acción de personal adecuada contra el trabajador, hasta e incluyendo el despido [*up to and including termination*]»¹⁴⁰, o bien, «exigir al trabajador que participe satisfactoriamente en un programa de rehabilitación o apoyo por abuso de drogas, aprobado a estos efectos por la sanidad federal, estatal o local, la autoridad policial u otra agencia adecuada»¹⁴¹. Por supuesto, Levi Strauss & Co. aparece ligada a este otro tipo de planes preventivos, tan íntimamente vinculados a los de seguridad y salud laboral, pues el artículo 15 de su convenio colectivo (rotulado «Programa de Drogas y Alcohol [*Drug and Alcohol Program*]») establece a tales efectos todo lo siguiente: 1) «la Empresa llevará a cabo completamente el actual Programa de Drogas y Alcohol (vigente el 14/02/1992) de una manera congruente en todos los centros de trabajo»¹⁴², teniendo en cuenta que «siguiendo la plena puesta en práctica de la política y evaluación de su efectividad, las partes acuerdan entablar un diálogo para discutir

¹³⁹ Cfr. sección 8103(a)(1)(A).

¹⁴⁰ Cfr. sección 8104(1).

¹⁴¹ Cfr. sección 8104(2).

¹⁴² Párrafo primero, inciso primero.

cualesquiera enmiendas propuestas al programa»¹⁴³;
 2) «la Empresa y el Sindicato vigilarán conjuntamente el uso de "los acuerdos de última oportunidad", y plantearán sus inquietudes acerca de cómo se utilizan a través de un proceso conjunto»¹⁴⁴; y 3) «habrá otro desarrollo de la política de Drogas y Alcohol con formación del trabajador después de 2003»¹⁴⁵.

21. Desde la entrada en vigor del Acta Única Europea en 1987, el viejo Derecho español «de seguridad e higiene en el trabajo» –expresión añeja y desfasada que todavía utiliza nuestra Constitución– se transmutó y modernizó radicalmente, pasando a estar condicionado por el Derecho de la Unión Europea¹⁴⁶. Este último Derecho arranca con la entrada en vigor de la Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 junio 1989, o Directiva Marco para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo¹⁴⁷, la cual fue seguida por la promulgación

¹⁴³ *Ibidem*, inciso segundo.

¹⁴⁴ Párrafo segundo.

¹⁴⁵ Párrafo tercero.

¹⁴⁶ Véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Fundamentos de Derecho comunitario y comparado, europeo y norteamericano, del Trabajo y de la Seguridad Social. Foundations on Community and Comparative, European and USA, Labor and Social Security Law*, 2ª ed., cit., págs. 175 y ss.

¹⁴⁷ Al respecto, véase M.A. CASTRO ARGÜELLES, «Seguridad y salud en el trabajo (Directiva 89/391/CE y Directivas complementarias)», en J. GARCÍA MURCIA

de una serie de Directivas «específicas» de desarrollo de la citada Directiva Marco, que cubren la prevención de los más diversos riesgos laborales. Esta Directiva 89/391/CEE, que sería la norma equivalente de la ya citada Ley norteamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo de 1970, ha sido traumáticamente transpuesta a nuestro ordenamiento interno por la Ley 31/1995, de 8 noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, desarrollada a su vez por múltiples reglamentos, continuamente enmendados, cuyo conjunto constituye casi una rama autónoma del ordenamiento jurídico español. Calificamos de traumática dicha transposición, por causa de que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea condenó en 2004 a España por defectuosa transposición de la Directiva Marco, habiéndose puesto de relieve incluso que España ha sido condenada más veces igualmente por el Tribunal de Luxemburgo, a consecuencia de la falta de transposición o transposición defectuosa de otras varias Directivas de la Unión Europea en materia de seguridad y salud laboral, de manera que –en cuanto al número de Directivas incumplidas– la primera posición la ostenta Austria, mientras que «la segunda posición la ocupan *ex aequo* Italia y

(Director), *La transposición del Derecho Social Comunitario al ordenamiento español*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Madrid, 2005), págs. 394 y ss.

España ..., Italia, al haber sido condenada por violación de la Directiva Marco y de cinco Directivas "específicas" (la segunda, la quinta, la séptima, la octava y la decimotercera), y España, de nuevo por la violación de la Directiva Marco y de otras cinco Directivas "específicas", aunque distintas de aquéllas cuyo incumplimiento se achaca a Italia (esto es, la primera, la segunda [dos veces], la tercera, la cuarta y la quinta)»¹⁴⁸.

22. Desde el punto de vista de la gestión de recursos humanos, parece evidente que las grandes normas reguladoras de la actividad preventiva de riesgos laborales resultan, en realidad, de muy poca utilidad práctica, de manera que el gestor de recursos humanos en la empresa lo que tiene que tener presente son las denominadas «normas técnicas», muy frecuentemente elaboradas en España por los servicios de prevención normalmente ajenos a la empresa¹⁴⁹, que es lo que a la postre se

¹⁴⁸ Véase A. ARUFE VARELA, «La jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas sobre incumplimientos por los Estados miembros de sus deberes de transposición de las Directivas Marco y "específicas" en materia de seguridad y salud laboral», *Tribuna Social*, núm. 221 (2009), pág. 12.

¹⁴⁹ Como se sabe, el artículo 14 del Reglamento de Servicios de Prevención (Real Decreto 39/1997, de 17 enero) obliga a la constitución de un servicio de prevención propio en la empresa cuando la misma tenga más de quinientos trabajadores, o bien, se trate de empresas entre 250 y 500 trabajadores cuya actividad pertenezca al

aplica en el día a día de las empresas, y muy especialmente, a efectos de la planificación preventiva de riesgos laborales¹⁵⁰. Por ello mismo, se explica que el convenio colectivo general de la industria textil aplicable a CARAMELO, S.A. tenga que considerarse en este punto como una norma prácticamente inútil, a pesar de dedicar a la regulación del asunto todo su Capítulo VIII (rotulado «Seguridad y salud laboral»), que comprende los artículos 96 a 100. Su carácter claudicante lo confirma el primero de dichos preceptos, en el cual no quedó a los negociadores del convenio más remedio que afirmar que «en cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y normativa concordante, que constituyen normas de derecho necesario mínimo e indisponible»¹⁵¹. Casi todo lo demás en el Capítulo («La acción preventiva en la empresa», «Protección a la maternidad y lactancia», etc.) es mera reproducción resumida de muy diversos preceptos

Anexo I del Reglamento o, por último, también las empresas obligadas por la autoridad laboral previo informe favorable de la Inspección de Trabajo.

¹⁵⁰ En cambio, consideramos de importancia estratégica —siempre desde el punto de vista de la gestión de recursos humanos— una auditoría eficaz de los sistemas de prevención de riesgos laborales aplicables a la empresa. Sobre este tema, sumamente útil, véase M^a.R. MARTÍNEZ BARROSO y B. AGRA VIFORCOS, *La auditoría en la prevención de riesgos laborales*, Comares (Granada, 2010), págs. 13 y ss.

¹⁵¹ Artículo 96, párrafo segundo.

legales, tanto del Estatuto de los Trabajadores como de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. En relación con la situación de «Riesgo durante el embarazo»¹⁵², hay que destacar que a pesar de que la legislación objetiva la existencia del riesgo en un informe médico que realiza el servicio de vigilancia de la salud del servicio de prevención de la empresa, en la práctica diaria el reconocimiento de la prestación viene dado por la existencia de la situación de embarazo, el puesto de trabajo y la semana de gestación. El dato de la semana de gestación actúa como un requisito indispensable para el informe favorable del servicio de vigilancia de la salud –en el caso de las vendedoras a partir de la semana veintidós al tratarse de una trabajadora con trabajos en bipedestación superior a las cuatro horas¹⁵³–, lo que no por habitual deja de ser surrealista, al objetivar en un plazo determinado la existencia de un riesgo que en no pocas ocasiones viene dado por el historial de salud de la trabajadora. Pero, en su lugar, el médico del servicio de vigilancia de la salud se apoya en un estudio de la Sociedad Española de Ginecología y Obstetricia para

¹⁵² Artículo 99, párrafo primero, segundo y tercero. Sobre el tema, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, A. ARUFE VARELA y X.M. CARRIL VÁZQUEZ, *Derecho de la Seguridad Social*, 2ª ed., Netbiblo (A Coruña, 2008), págs. 155 y ss.

¹⁵³ El plazo viene dado por la denominada tabla AMA, estando disponible el documento en el sitio web de la Sociedad Española de Ginecología y Obstetricia. (www.sego.es/Content/doc/riesgolaboral.doc).

establecer un plazo común a partir del cual la persona embarazada se encuentra en «riesgo durante el embarazo». Finalmente, resulta preciso indicar que quizá la única «novedad» reseñable de este Capítulo se refiere a su artículo 100 (rotulado «Manipulación de productos químicos»), en el que se afirma todo lo siguiente: 1) «los proveedores de los productos químicos suministrarán los productos que puedan manipularse en determinados puestos de trabajo debidamente etiquetados de acuerdo con la legislación vigente sobre clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas al tiempo que la ficha técnica del producto»¹⁵⁴; 2) «la empresa pondrá a disposición de los trabajadores del puesto de trabajo y de los delegados de prevención las fichas técnicas de los productos que se utilicen»¹⁵⁵; y 3) «en ningún caso se realizarán mezclas de productos químicos que no estén debidamente estudiadas y se conozca la ficha técnica del producto resultante y el etiquetado correspondiente»¹⁵⁶.

IV. LAS CLÁUSULAS SOBRE EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

¹⁵⁴ Párrafo primero.

¹⁵⁵ Párrafo segundo.

¹⁵⁶ Párrafo tercero.

A) LA REGLA «AT WILL» Y EL CONVENIO COLECTIVO DE LEVI STRAUSS & CO.

23. A diferencia de lo que sucede en Europa, donde la situación de «despido libre» no puede existir, como regla –al impedirlo la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, según la cual «todo trabajador tiene derecho a protección en caso de despido injustificado, de conformidad con el Derecho de la Unión y con las legislaciones y prácticas nacionales»¹⁵⁷–, en cambio, en los Estados Unidos rige la regla general del «despido libre», que es una regla allí denominada la «regla americana [*American rule*]» –por oposición a la «regla inglesa [*English rule*]», según la cual un contrato de trabajo sin término de duración se entendía estipulado por un año (que en el siglo XVIII era precisamente el año agrícola)–, la regla de la «contratación a voluntad [*hiring at will*]» –esto es, tanto a voluntad del empresario como a voluntad del trabajador, que no necesitan la alegación de ninguna justa causa para rescindir el contrato de

¹⁵⁷ Véase su artículo 30, que concibe la protección del trabajador europeo frente al despido injustificado como un derecho fundamental «de solidaridad».

trabajo— o simplemente la regla «*at will*»¹⁵⁸. Los precedentes judiciales norteamericanos sobre este tema son dos viejos casos decididos por la Corte Suprema de los Estados Unidos en 1908 (*Adair v. United States*)¹⁵⁹ y en 1915 (*Coppage v. Kansas*)¹⁶⁰, cabiendo reseñar —a propósito de este último caso, según se ha puesto de relieve doctrinalmente— que lo que no ha perdido vigencia moral en él, desde el punto de vista iuscomparatista y a pesar de todo el tiempo transcurrido desde que se falló (casi un siglo), es el voto particular que a la opinión mayoritaria —favorable a la regla *at will*— formuló el Juez (y fundador de la escuela denominada «realismo jurídico norteamericano») O.W. HOLMES¹⁶¹. Aunque pueda parecer increíble desde la perspectiva europea, en los Estados Unidos se defienden todavía las bondades y flexibilidades de su régimen de despido *at will*, cabiendo citar incluso escritos doctrinales norteamericanos de finales del siglo pasado en los que, para despejar toda duda, se coloca a modo de

¹⁵⁸ Sobre el tema, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, *El despido en el Derecho de los Estados Unidos*, Civitas (Madrid, 1988), págs. 33 y ss.

¹⁵⁹ Su referencia oficial es 208 U.S. 161.

¹⁶⁰ Su referencia oficial es 263 U.S. 1.

¹⁶¹ Sobre el tema, véase A. ARUFE VARELA, «El voto particular del Juez Oliver Wendell Holmes, Jr. en el caso *Coppage v. Kansas* (1915). Un texto jurídico norteamericano clásico contra el despido libre [*The dissenting opinion by Justice Oliver Wendell Holmes, Jr. in Coppage v. Kansas (1915). A classical American legal text against termination at will*]», *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo*, volumen I (2009), págs. 13 y ss.

reclamo para el lector el título «In Defense of the Contract at Will»¹⁶².

24. Según se ha puesto de relieve doctrinalmente, la última palabra de la Corte Suprema de los Estados Unidos la pronunció, precisamente en este siglo XXI (y más en concreto, en 2008), el caso *Engquist v. Oregon Department of Agriculture et al.*¹⁶³. Este caso se refería a una demanda por despido planteada por una trabajadora empleada por un laboratorio del Ministerio de Agricultura del Estado federado de Oregon, que alegaba en defensa de sus pretensiones la denominada «teoría de la protección igual de la "clase de uno" [*"class-of-one" theory of equal protection*]», la cual «apunta directamente al principio de igualdad de trato –en cuanto que distinto del principio de no discriminación–, violado cuando «uno» es desigualmente tratado

¹⁶² Se trata del escrito de R.A. EPSTEIN, que con ese título fue publicado en D.L. GREGORY (Editor), *Labour Law*, Dartmouth (Aldershot, 1993), págs. 55 y ss. Además, véase P.J. STRELITZ, A.M. AVILES y D. WALTER, «Employment-at-will: has the death knell officially sounded?», *International Human Resources Journal*, núm. 17 (2008), págs. 3 y ss.; y K.R. SWIFT, «The public policy exception to employment-at-will: time to retire a noble warrior», *Mercer Law Review*, núm. 61 (2010), págs. 551 y ss.

¹⁶³ La traducción íntegra del mismo al castellano, con un comentario contextualizador y comparado con el Derecho español y el de la Unión Europea, en J. MARTÍNEZ GIRÓN, «El caso *Engquist v. Oregon Department of Agriculture et al.* (2008). La última palabra de la Corte Suprema de los Estados Unidos en favor del despido libre», *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo*, volumen II (2010), págs. 59 y ss.

frente a otros, no por alguna causa discriminatoria expresamente prohibida (raza, sexo, origen nacional, etc.) –que determinaría su pertenencia a una «clase»–, sino simplemente «sin una base racional, y solamente por razones arbitrarias, vengativas o maliciosas»¹⁶⁴. Pues bien, desestimando la pretensión de la trabajadora y confirmando la decisión de la Corte de Apelaciones del Noveno Circuito, la Corte Suprema de los Estados Unidos procedió a confirmar la plena vigencia y actualidad en dicho país de la regla *at will*, razonando respecto de ella todo lo siguiente: «1) que “el reconocimiento de la teoría de la protección igual de la clase de uno en el contexto del empleo público –esto es, la queja de que el Estado trató al trabajador de modo diferente a otros por una mala razón, o sin ninguna razón– es sencillamente contrario al concepto de empleo a voluntad [*contrary to the concept of at-will employment*]”; 2) considerándola una realidad incluso entrañable, que “la Constitución no exige repudiar esa doctrina familiar [*the Constitution does not require repudiating that familiar doctrine*]”; y 3) que “una decisión gubernamental de limitar la capacidad de los empresarios públicos de despedir a voluntad es un acto de gracia legislativa, no un

¹⁶⁴ *Ibidem*, pág. 62.

mandato constitucional [*a government's decision to limit the ability of public employers to fire at will is an act of legislative grace, not constitutional mandate*]”»¹⁶⁵. En este mismo caso, se recuerda cuál es el significado real de la regla «*at will*». Aunque suene crudo e incluso cruel en Europa, este significado es el de que el trabajador puede ser cesado por la empresa por «una razón buena, una razón mala o sin ninguna razón»¹⁶⁶.

25. Doctrinalmente se ha recordado asimismo que la regla «*at will*» es una regla, que cuenta con excepciones que la hacen brillar. Aparte sus excepciones legales (por ejemplo, «despidos por causas de raza, edad o afiliación sindical», que son «sólo aplicables en empresas que no sean pequeñas»)¹⁶⁷ y sus excepciones jurisprudenciales (por ejemplo, «despidos contrarios al orden público»)¹⁶⁸, la regla «*at will*» cuenta también con excepciones convencionales, esto es, formalizadas sobre todo en convenio colectivo, teniendo en

¹⁶⁵ *Ibidem*, págs. 63-64.

¹⁶⁶ *Ibidem*, pág. 62.

¹⁶⁷ Véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Fundamentos de Derecho comunitario y comparado, europeo y norteamericano, del Trabajo y de la Seguridad Social. Foundations on Community and Comparative, European and USA, Labor and Social Security Law*, 2ª ed., cit., pág. 219.

¹⁶⁸ *Ibidem*.

cuenta que estas últimas «están representadas especialmente por todos aquellos convenios colectivos en los que se pacta –cosa frecuente en los Estados Unidos– que el trabajador comprendido en su ámbito de aplicación sólo podrá ser despedido por “justa o buena causa [*just or good cause*]”»¹⁶⁹, teniendo en cuenta que «en este caso, el trabajador despedido puede demandar al empresario por incumplimiento de convenio colectivo (al amparo, en el plano federal, de lo dispuesto en la sección 301 de la llamada Ley Taft Hartley de 1947), cabiendo que pretenda la condena a su “readmisión [*reinstatement*]” en la empresa, con pago de “salarios de tramitación [*backpay*]”»¹⁷⁰. Pues bien, el convenio colectivo de Levi Strauss & Co. está en línea con esta práctica convencional norteamericana estándar, pues –aunque ajustada a sus peculiaridades organizativas– en su articulado aparece contenida una cláusula clara y rotunda de despido sólo por justa causa, que enerva la regla general norteamericana de «despido libre». Esta cláusula aparece insertada en el artículo 3 del convenio (rotulado «Colaboración entre la Dirección y el Sindicato [*Labor-Management Partnership*]»)»¹⁷¹, allí donde afirma que

¹⁶⁹ *Ibidem.*

¹⁷⁰ *Ibidem*, págs. 219-220.

¹⁷¹ Recuérdese que este precepto ya lo tratamos *supra*, Parte Segunda, núms. 5 a

«si un tema no aparece comprendido dentro de los límites de la adopción conjunta de decisiones, el derecho de adoptar la decisión sobre ese tema se reserva a la Empresa, incluida la gestión del centro de trabajo, la dirección de la mano de obra, y el derecho a suspender, sancionar o despedir a los trabajadores por justa causa [*the right to suspend, discipline or discharge employees for just cause*], salvo que esté limitado por este Acuerdo o por decisiones subsiguiente tomadas de conformidad con el Acuerdo de Colaboración Nacional»¹⁷². Como es lógico, Levi Strauss & Co. queda de algún modo equiparada a las empresas europeas en lo tocante al despido de sus trabajadores, cabiendo en consecuencia analizar estos eventuales despidos agrupando las causas justificadoras de los mismos en dos grandes apartados, que son los relativos al despido disciplinario o despido por causas dependientes de la voluntad del trabajador, que analizaremos más adelante¹⁷³, y los despidos por causas independientes de la voluntad del trabajador —que llamaríamos en España despidos objetivos y despidos colectivos—, que pasamos a analizar acto seguido.

¹⁷² En el epígrafe rotulado «Adopción Conjunta de Decisiones a Nivel Local [*Local Joint Decision Making*]», párrafo primero, inciso tercero.

¹⁷³ Véase *infra*, núms. 29 a 31.

B) LA LEY WARN Y EL CONVENIO COLECTIVO DE LEVI STRAUSS & CO.

26. La denominada en los Estados Unidos Ley WARN es allí una Ley peculiar, pues –a diferencia de lo que ocurre con otras grandes Leyes federales laborales norteamericanas, cuyo nombre popular (Wagner, Taft, Hartley) coincide con el de los políticos, senadores o congresistas, que las promovieron– «aquí la palabra "WARN" no identifica ninguna concreta persona física, sino que se trata de un acrónimo (e incluso, de un acróstico, supuesto que la palabra inglesa "warn" significa, como se sabe, "aviso")»¹⁷⁴. En realidad, el nombre de la norma es Ley de Preaviso para el Reentrenamiento y la Adaptación del Trabajador (*Worker Adjustment and Retraining Notification Act*) de 1988¹⁷⁵. Doctrinalmente hablando, se ha puesto de relieve que la fuente inspiradora de esta Ley WARN fue la Directiva 75/129/CEE del Consejo, de 17 febrero 1975 –actualmente

¹⁷⁴ Véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, A. ARUFE VARELA, I. VIZCAÍNO RAMOS y R.M. RODRÍGUEZ MARTÍN-RETORTILLO, «El impacto de la primera Directiva comunitaria sobre despidos colectivos en el Derecho norteamericano: la regulación de las crisis empresariales modificativas o extintivas del contrato de trabajo por la llamada Ley WARN», *Actualidad Laboral*, núm. 10 (2011), pág. 1203.

¹⁷⁵ Recopilada en el Capítulo 23 del Título 29 del Código de los Estados Unidos, secciones 2101 a 2109.

sustituida por la Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 julio 1998-, sobre aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieran a los despidos colectivos¹⁷⁶. En consecuencia, es lógico que existan muchas similitudes entre la Directiva europea y esa Ley norteamericana, dada su vinculación genética de origen. Pero también existen diferencias entre ambas normas –quizá lo más interesante, como es lógico, desde un punto de vista iuscomparatista-, reconducibles fundamentalmente a tres, de acuerdo siempre con la doctrina científica que seguimos, «a saber: 1) que la norma norteamericana cubra no sólo los despidos, sino también ciertas modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo –dentro siempre de los umbrales de trabajadores arriba descritos-, y más en concreto, “la reducción de las jornadas de trabajo de más del 50 por ciento en cada mes en un período de seis meses”; 2) que la norma norteamericana excluya de su ámbito de aplicación las pequeñas y medianas empresas, pues –a los efectos de la misma– “el término ‘empresario’ significa cualquier empresa mercantil que emplea”, como regla, “100 ó más trabajadores, excluidos los

¹⁷⁶ Al respecto, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, A. ARUFE VARELA, I. VIZCAÍNO RAMOS y R.M. RODRÍGUEZ MARTÍN-RETORTILLO, «El impacto de la primera Directiva comunitaria sobre despidos colectivos en el Derecho norteamericano: la regulación de las crisis empresariales modificativas o extintivas del contrato de trabajo por la llamada Ley WARN», cit., pág. 1205.

trabajadores a tiempo parcial"; y 3) que la norma norteamericana no prevea ningún tipo de negociación o de consulta con los representantes de los trabajadores, aunque procede a definir auténticamente estos últimos, por remisión al "gobierno de la mayoría [*majority rule*]" regulado en las grandes Leyes federales estructuradoras del Derecho colectivo norteamericano del Trabajo, indicando que "el término 'representante' significa el representante exclusivo de los trabajadores con el significado de la sección 159(a) o 158(f) de este Título [esto es, de la Ley Wagner de 1935] o de la sección 152 del Título 45 [esto es, de la Ley sobre el Trabajo en los Ferrocarriles de 1926]"¹⁷⁷.

27. Lógicamente, a Levi Strauss & Co. no le quedaba otra opción que transponer –si es que se me permite esta expresión– mediante su propio convenio colectivo los preceptos protectores del trabajador contenidos en la Ley en cuestión. Esa transposición aparece realizada en el artículo 4 del convenio (rotulado «Antigüedad y Reducción de Plantilla [*Seniority and Reduction in Force*]»). El paralelismo de esta regulación convencional con los que en España denominaríamos EREs (esto es,

¹⁷⁷ *Ibidem*, pág. 1206.

expedientes de regulación de empleo) suspensivos y extintivos es muy grande¹⁷⁸, bastando reparar a este efecto en que dicho precepto del convenio colectivo de Levi Strauss & Co. afirma, a título de pórtico, que «la reducción de plantilla se define como la separación del trabajo con la Empresa cuando no hay expectativa razonable de que el trabajador sea vuelto a llamar [*there is no reasonable expectation that an employee will be recalled to employment*] para que trabaje en los siguientes doce meses»¹⁷⁹, teniendo en cuenta que «los sucesos que puedan desencadenar una Reducción de Plantilla incluyen la eliminación o reducción sustancial [*elimination or substantial reduction*] de un departamento (siendo «sustancial» el 50% o más del departamento), la subcontratación o externalización del trabajo [*subcontracting or outsourcing work*] actualmente desarrollado en un punto de venta, el cambio tecnológico, el procedimiento de mejora de flujos, expiración de la suspensión por crisis de larga duración, y cierre de un punto de venta [*technological change, process flow improvement, expiration of Long Term*

¹⁷⁸ Posibilistas siempre, y planteando ideas sugerentes —que no deberían caer en saco roto, especialmente si se piensa que la regulación contenida en el Real Decreto-ley 3/2012 puede llegar a fracasar—, véase T. SALA FRANCO, T. y A. BLASCO PELLICER, «La supresión de la autorización administrativa en los expedientes de regulación de empleo: una vía intermedia», *Actualidad Laboral*, núm. 8 (2009), págs. 1 y ss.

¹⁷⁹ Párrafo primero, inciso primero.

Lay Off and CSC Closure]}¹⁸⁰. Evidentemente, el supuesto más interesante para nosotros es el del ERE extintivo –visto que estamos tratando precisamente de la extinción del contrato de trabajo–, afirmando a este respecto el convenio que «desde que se prevea que no se les va a volver a llamar a trabajar, cualquier trabajador afectado tendrá derecho a las prestaciones previstas por este Acuerdo en el artículo [*sic*] titulado Indemnización por Cese»¹⁸¹. Este último epígrafe –mejor que «artículo», puesto que forma parte del artículo 4 del convenio– contiene una regulación bastante compleja de la indemnización en cuestión, aunque lo más interesante –siempre desde el punto de vista iuscomparatista– sea lo siguiente: 1) respecto de la cuantía de la indemnización, que se trata de «una (1) semana de indemnización por cese por cada año de servicio completo [*one (1) week severance pay for every complete year of service*], con un mínimo de una (1) semana de indemnización por cese dada a los trabajadores, salvo que el primer año de servicio no pueda ser completado con un permiso o suspensión»¹⁸²; 2) además, que «en caso de una suspensión por crisis sustancial y permanente [*substantial permanent lay off*], la Empresa dará asesoramiento laboral individual,

¹⁸⁰ *Ibidem*, inciso segundo.

¹⁸¹ *Ibidem*, inciso cuarto.

¹⁸² Párrafo primero, guión primero.

ofertas de oportunidades de trabajo en la comunidad, y servicios comunitarios referidos a trabajadores que puedan ser separados del empleo por la Empresa»¹⁸³; y 3) por último, que «la aceptación por el trabajador de la indemnización por cese significará que todos los demás derechos a prestaciones acumuladas cesan en el momento de la suspensión por crisis y que el trabajador, si es recolocado [*if re-employed*], se considerará como un nuevo trabajador, salvo que su recolocación [*rehire*] ocurra en el año siguiente a la suspensión por crisis, en cuyo caso el trabajador será readmitido [*will be reinstated*] con plena antigüedad y prestaciones, teniendo en cuenta que la indemnización por cese no disfrutada provocará que el trabajador sea considerado como un trabajador nuevo a prueba»¹⁸⁴.

28. Frente a la regulación del convenio colectivo de Levi Strauss & Co., la que efectúa de los despidos objetivos y colectivos el convenio colectivo general de la industria textil aplicable a CARAMELO, S.A. sólo cabe calificarla de paupérrima. De un lado, respecto de los despidos colectivos, porque —aunque alude a las

¹⁸³ *Ibidem*, guión quinto.

¹⁸⁴ Párrafo segundo.

reconversiones y reindustrializaciones, pero conectando estos temas a la movilidad geográfica¹⁸⁵— se limita a reproducir parte del tenor del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, a propósito de las garantías de los representantes unitarios (literalmente, «poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás en los supuestos de suspensión o extinción por causa tecnológicas o económicas»)¹⁸⁶, centrando sus referencias expresas a EREs sólo en los de carácter suspensivo¹⁸⁷. De otro lado, respecto de los despidos objetivos¹⁸⁸, porque sólo efectúa referencias al absentismo, aunque de carácter muy vago y muy genérico —e incluso, sin una conexión clara con la correspondiente causa extintiva regulada en el Estatuto de los Trabajadores— en sus artículos 24 («mensualmente se facilitará a la R[epresentación]L[egal] de los]T[rabajadores-trabajadoras] información sobre la evolución del

¹⁸⁵ Según su artículo 20, «cuando se efectúe el traslado por motivo de reestructuración o reconversión de la industria y exista un plan de reestructuración o reconversión aprobado para el correspondiente sector, se estará a lo dispuesto en el mismo».

¹⁸⁶ Artículo 88, apartado 1, párrafo segundo.

¹⁸⁷ Sobre estas referencias, véase *infra*, núm. 38.

¹⁸⁸ Por cierto, no extraña —dado este paupérrimo panorama convencional español— que se dificulte la aplicación judicial, a pesar de todos los intentos que el legislador español hace, del despido objetivo por antonomasia, que es el relativo a la amortización individual o plural de puestos de trabajo. Al respecto, como siempre razonable, A. BLASCO PELLICER, «La difícil aplicación judicial del artículo 52.c del Estatuto de los Trabajadores», *Aranzadi Social*, núm. 5 (2002), págs. 587 y ss.

absentismo»)¹⁸⁹, 45 («no se tendrán en cuenta las ausencias de referencia a efectos de determinar el índice de absentismo para el cálculo y percepción de la participación en beneficios»)¹⁹⁰, 71 («a efectos del cómputo de absentismo no serán tenidos en cuenta, los permisos a los que se refiere los artículos 55.4 y 99 del presente Convenio, en todos y cada uno de los anexos»)¹⁹¹, 87 («en lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses, y los ascensos»)¹⁹² y 112 («se realizará un balance anual sectorial y subsectorial de la información relativa a ... índices y causas del absentismo, enfermedades profesionales»)¹⁹³. En cualquier caso, aunque contuviese una regulación mucho más completa, coherente o sistemática de dichos temas, de nada habría servido en la práctica. Téngase en cuenta que el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 febrero, de medidas urgentes de reforma del mercado laboral, ha procedido a enmendar con radicalidad el tenor del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, con una modificación y novedad trascendental –que,

¹⁸⁹ Párrafo tercero.

¹⁹⁰ Apartado 3.

¹⁹¹ Apartado 2, párrafo tercero.

¹⁹² Apartado 5.

¹⁹³ Párrafo tercero, núm. 2, párrafo decimotercero.

en mi opinión, altera incluso el equilibrio negocial interno de este convenio colectivo—, relativa a la supresión de la autorización administrativa en los expedientes de regulación de empleo (también, por supuesto, en los meramente suspensivos).

C) EL RÉGIMEN DISCIPLINARIO EN EL CONVENIO COLECTIVO DE LEVI STRAUSS & CO.

29. A diferencia de lo que sucede en España, en donde el apartado 2 del artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores detalla hasta siete incumplimientos graves y culpables del trabajador justificadores del despido disciplinario del mismo, en los Estados Unidos no existe ningún precepto legal semejante, al quedar el tema del incumplimiento del contrato de trabajo remitido — por razones históricas— a la determinación casuística del mismo por la jurisprudencia de las Cortes de Derecho común, que en los Estados Unidos son las Cortes estatales (esto es, las de cada uno de los cincuenta Estados federados), pero no las Cortes federales¹⁹⁴. Por tratarse de un tema que

¹⁹⁴ Al respecto, J. MARTÍNEZ GIRÓN, *El despido en el Derecho de los Estados Unidos*, cit., pág. 74 y ss.

podría denominarse «clásico», los parecidos entre esta jurisprudencia estatal norteamericana y la jurisprudencia española dictada interpretando y aplicando el precepto recién citado del Estatuto de los Trabajadores son muy grandes. Al respecto, se ha señalado doctrinalmente que toda esa jurisprudencia norteamericana de Derecho común puede reconducirse a cinco incumplimientos de otras tantas obligaciones contractuales del trabajador, a saber: 1) «lógicamente, el primero de los deberes contractuales que el trabajador asume es el de prestar servicios (*duty to render services*), y lo incumple cuando comete impuntualidades o incurre en inasistencia»¹⁹⁵, esto es, en casos de «*absence*» y de «*tardiness*»; 2) «además de prestar servicios, el trabajador asume la "obligación implícita de cumplir correctamente su trabajo", pues si no pone un mínimo de "cuidado" o no desarrolla una "cantidad razonable de esfuerzo físico", incurre en lo que la jurisprudencia norteamericana denomina incompetencia (*incompetency*)»¹⁹⁶; 3) «la "insubordinación (*insubordination*) ... se ha considerado siempre motivo suficiente para el despido de un *servant*" ..., pues "entre los deberes fundamentales del trabajador está el de obedecer

¹⁹⁵ *Ibidem*, pág. 75.

¹⁹⁶ *Ibidem*, pág. 78.

las reglas, órdenes e instrucciones ... de su empresario"»¹⁹⁷; 4) «"cuando un trabajador actúa contra el interés del empresario es desleal, y su despido está justificado", pues "un empresario tiene derecho a esperar lealtad de sus trabajadores"», por lo que «no existe causa más elemental para el despido de un trabajador que la deslealtad (*disloyalty*) a su empresario»¹⁹⁸; y 5) «por último, todas las demás causas justas de despido ... se denominan genéricamente "*misconduct*", pues refieren al incumplimiento de ciertos deberes de conducta»¹⁹⁹, como los que da lugar al despido por insolencia o falta de respeto (*insolence or disrespect*), riñas (*fighting on job*) o embriaguez (*intoxication*)²⁰⁰. La razón de que todos estos incumplimientos graves y culpables de los trabajadores de Levi Strauss & Co. puedan provocar su despido justo o lícito (*lawful*) es muy simple. Todos ellos quedan englobados en la expresión «despedir a los trabajadores por justa causa», que utiliza el artículo 4 –como antes se dijo– del convenio colectivo²⁰¹.

¹⁹⁷ *Ibidem*, pág. 81.

¹⁹⁸ *Ibidem*, págs. 83-84.

¹⁹⁹ *Ibidem*, pág. 86.

²⁰⁰ *Ibidem*, págs. 87 y ss.

²⁰¹ Véase *supra*, núm. 25.

30. Frente a lo que sucede en Levi Strauss & Co., la regulación del tema disciplinario en el convenio colectivo general de la industria textil aplicable a CARAMELO, S.A. está totalmente condicionada por lo que dispone el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores, a cuyo tenor «los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales [esto es, en las antiguas reglamentaciones de trabajo y ordenanzas laborales, ya caducadas] o en el convenio colectivo que sea aplicable»²⁰². Tradicionalmente, se trataba de una materia reservada a los convenios colectivos sectoriales estatales, al disponerlo así el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción anterior al «crack» económico de 2008 (esto es, mientras dicho precepto reguló la llamada «prohibición de concurrencia»), aunque esta reserva funcional a favor de los convenios colectivos sectoriales estatales ha desaparecido actualmente, tras las reformas del Estatuto de los

²⁰² Apartado 1. Al respecto, véase M.F. FERNÁNDEZ LÓPEZ, *El poder disciplinario en la empresa*, Civitas (Madrid, 1991), págs. 19 y ss.; M.A. CASTRO ARGÜELLES, *El régimen disciplinario en la empresa. Infracciones y sanciones laborales*, Aranzadi (Pamplona, 1993), págs. 117 y ss.; y J.L. GIL Y GIL, *La prescripción de las faltas laborales*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Madrid, 1993), págs. 21 y ss.

Trabajadores operadas por los Reales Decretos-leyes 7/2011 y 3/2012. Lógicamente, el convenio colectivo aplicable a CARAMELO, S.A. –dada su fecha de estipulación– se ajusta a los patrones legales anteriores a estas últimas reformas, debiendo presumirse que quienes lo redactaron tuvieron en cuenta –según la Ley de Procedimiento Laboral de 1995 entonces vigente, cuyos patrones han quedado intocados tras la entrada en vigor de la nueva Ley Reguladora de la Jurisdicción Social de 2011– que «el principio de tipicidad debe aplicarse de una manera laxa, en relación con las faltas, y de manera estricta, en cambio, en relación con las sanciones»²⁰³, por lo que los tribunales laborales pueden «confirmar la sanción, cuando se haya acreditado ... la realidad del incumplimiento imputado al trabajador, así como su entidad, valorada según la graduación de faltas y sanciones prevista ... en el convenio colectivo aplicable»²⁰⁴, mientras que deben declarar «nula la sanción cuando ... no estuviera tipificada ... en el convenio colectivo aplicable»²⁰⁵. Esta regulación jurídica obligará a que las empresas desarrollen de manera rigurosa las llamadas políticas de

²⁰³ Véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, A. ARUFE VARELA y X.M. CARRIL VÁZQUEZ, *Derecho del Trabajo*, 2ª ed., Netbiblo (A Coruña, 2006), pág. 248.

²⁰⁴ Artículo 115, apartado 1, letra a), de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

²⁰⁵ Artículo 115, apartado 1, letra d), inciso segundo, de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

empresa compuestas de valores y normas, o tal y como lo califica Levi Strauss & Co en su sitio web, el «Orden público [*Public policy*]»²⁰⁶, pues la generalidad con la que se daba redacción al régimen disciplinario hasta este momento – habitualmente no sujeto a negociación y copiado de unos convenios a otros, al tratarse de una materia no estratégica para ninguna de las partes– tiene como consecuencia una situación curiosa, si tenemos en cuenta la reforma del Estatuto de los Trabajadores realizada por el Real Decreto-ley 3/2012, y es que se «relajan» las formalidades para las extinciones por causas objetivas y se «refuerzan» las exigencias de forma y fondo para el despido disciplinario, lo que inevitablemente supondrá una derivación de las modalidades de despido con el fin de evitar la nulidad por falta de tipicidad. La creación de una cultura de empresa con una definición pública –para todos los trabajadores de la empresa– de los valores, de las normas y del régimen disciplinario pasa a ser algo más que una mera declaración programática de la organización y evolución a un régimen jurídico interno, que será más necesario en las organizaciones a medida que la situación económica mejore.

²⁰⁶ Recuérdese que este precepto ya lo tratamos en la Parte Primera, núm. 3.

31. Por todo ello, se explica que el convenio colectivo general de la industria textil aplicable a CARAMELO, S.A. incluya en su articulado un gigantesco y minucioso Capítulo VII (rotulado «Régimen disciplinario»), dividido en dos secciones, que resultaría absolutamente insólito en los Estados Unidos. La primera de estas secciones se rotula «Faltas», y comprende los artículos 90, 91 y 92, respectivamente relativos a faltas «leves», «graves» y «muy graves», que proceden a tipificar ocho de las primeras, diez de las segundas y hasta catorce de las terceras, sin que nos parezca que no hay nada digno de ser destacado o reseñado, respecto de lo que es la regulación estándar del tema en la práctica convencional sectorial española. Por su parte, la sección segunda se refiere a las «Sanciones» (donde juega estrictamente, recuérdese, el principio de tipicidad). Este último aparece encarnado en el artículo 93, en el que se tipifican las siguientes sanciones: 1) «amonestación verbal; amonestación por escrito; suspensión de empleo y sueldo hasta dos días», por «falta leve»; 2) «suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días; inhabilitación para el ascenso durante el período de un año», por «falta grave»;

y 3) «suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días; inhabilitación para el ascenso por un período de hasta cinco años; despido», por «falta muy grave». La propia sección contiene una norma estándar (e incluso, inútil) sobre prescripción, a cuyo tenor «las faltas prescribirán por el transcurso del plazo que, en cada momento, establezca la legislación aplicable»²⁰⁷.

V. LAS CLÁUSULAS SOBRE SEGURIDAD SOCIAL COMPLEMENTARIA

32. Como era previsible, el peso tan distinto que legalmente tiene la Seguridad Social en España y en los Estados Unidos tenía que acabar influyendo en el tratamiento de dicha materia, por parte de los convenios colectivos de uno y otro país, lo que se refleja perfectamente –como comprobaremos dentro de un momento– al tratar el asunto de las cláusulas de seguridad social complementaria o voluntaria en el convenio colectivo de Levi Strauss & Co., de un lado, y en el general de la industria textil aplicable a CARAMELO, S.A., del otro. En efecto, aunque

²⁰⁷ Artículo 94.

formalmente hablando la Ley norteamericana de Seguridad Social (*Social Security Act*) de 1935 sea una Ley gigante –mucho más grande, y más compleja de manejar, que nuestra vigente Ley General de Seguridad Social de 1994²⁰⁸–, es claro que las instituciones reguladas por la misma son pocas, si es que se las compara con las tratadas en nuestra Ley General, al quedar fuera de la misma, por ejemplo, todo lo relativo a desempleo o accidentes de trabajo (que son competencia legislativa no de los Estados Unidos, sino de sus diversos Estados federados)²⁰⁹, lo que posibilita –como veremos dentro de un momento– regulaciones y desarrollos convencionales sorprendentes, que resultarían casi absolutamente imposibles en España. La «estrechez», si se me permite la expresión, de la Ley norteamericana de Seguridad Social de 1935 ha sido contrapesada, siempre en el plano federal, con la promulgación de otras Leyes federales

²⁰⁸ Aparece recopilada en las secciones 301 y ss. del Título 42 del Código de los Estados Unidos. Para un concepto claro, rotundo y sobre todo práctico de lo que deba entenderse y no entenderse por seguridad social en España, véase M^a.R. MARTÍNEZ BARROSO, *Relaciones entre empleo y seguridad social*, Netbiblo (A Coruña, 2002), págs. 5 y ss.

²⁰⁹ Al respecto, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Fundamentos de Derecho comunitario y comparado, europeo y norteamericano, del Trabajo y de la Seguridad Social. Foundations on Community and Comparative, European and USA, Labor and Social Security Law*, 2^a ed., cit., págs. 24 y ss., 99 y ss., y 233 y ss. La diferencia se agiganta, por causa del hecho de que precisamente en relación con el desempleo y los riesgos profesionales es donde tradicionalmente viene jugando, con toda intensidad, el principio crucial de automaticidad de las prestaciones, como meridianamente ha puesto de relieve A. BLASCO PELLICER, *La responsabilidad empresarial en el pago de prestaciones de seguridad social*, Aranzadi (Cizur Menor, 2005), págs. 153 y ss.

distintas, que igualmente tratan —a su modo— asuntos que aquí también consideraríamos de Seguridad Social, básica o complementaria. En este trabajo, sólo mencionaremos aquéllas que aparecen expresamente citadas en el convenio colectivo de Levi Strauss & Co. Se trata de la Ley de Seguridad de la Renta de Jubilación del Trabajador (*Employee Retirement Income Security Act*) de 1974, más popularmente conocida por su acrónimo ERISA (también, en el convenio colectivo de Levi Strauss & Co.) y de algún modo equivalente a nuestra Ley de Planes y Fondos de Pensiones de 2002²¹⁰; y de la Ley de Reconciliación del Presupuesto Ómnibus Consolidado (*Consolidated Omnibus Budget Reconciliation Act*) de 1985, más conocida por su acrónimo COBRA (igualmente utilizado, como veremos enseguida, por el propio convenio colectivo de Levi Strauss & Co.), que de algún modo pretende paliar —en conexión con los planes y fondos de pensiones— todas las carencias, que son muchas, de la asistencia sanitaria norteamericana²¹¹.

²¹⁰ Aparece recopilada en las secciones 1001 y ss. del Título 29 del Código de los Estados Unidos.

²¹¹ Sus enmiendas a otras muchas Leyes federales, ERISA incluida, aparecen dispersas en diversos Títulos del Código de los Estados Unidos. Sobre ella, sumamente útil y clarificador, véase U.S. DEPARTMENT OF LABOR, *An Employee's Guide to Health Benefits under COBRA. The Consolidated Omnibus Budget Reconciliation Act*, Employee Benefits Security Administration (Washington D.C., 2010), 25 págs., accesible electrónicamente en www.dol.gov/ebsa/publications/cobraemployee.html. Además, véase J. NICHOLS, «U.S. Supreme Court denies employer the right to exclude COBRA benefits to terminated employee where employee had other group health place in place prior to COBRA election date», *University of Arkansas at Little Rock Law*

A) RELATIVAS A LA PROTECCIÓN ECONÓMICA DE LA INCAPACIDAD TEMPORAL

33. Del amplísimo conjunto de cláusulas de seguridad social complementaria contenidas en el convenio colectivo de Levi Strauss & Co. (más en concreto, en sus artículos 9 a 15, esto es, siete preceptos sobre un total de diecinueve artículos que tiene el convenio), llama poderosamente la atención –desde una perspectiva española de gestión de recursos humanos– la regulación de las prestaciones voluntarias correspondientes a lo que en España denominaríamos incapacidad temporal derivada de riesgos comunes, que aparece contenida en el artículo 10 del convenio (bajo el rótulo genérico «Plan de prestación por incapacidad semanal [*Weekly disability benefit plan*]»). Para comprender la regulación convencional de este asunto, el punto de partida ha de ser necesariamente poner de relieve, siempre en los Estados Unidos, que la incapacidad temporal derivada de riesgos comunes posee una regulación «laboral» (contenida en la citada Ley del Permiso

Review, núm. 21 (1999), págs. 692 y ss.; y J.R. YUNGTUM, «COBRA & Preexisting coverage after the Supreme Court's decision in *Geissal v. Moore Medical Corp.*», *Creighton Law Review*, núm. 32 (1999), págs. 1541 y ss.

Médico y Familiar, que reconoce en tal caso la existencia de causa justa de suspensión del contrato de trabajo)²¹², pero carece de toda regulación «de seguridad social», de manera que el trabajador accidentado o enfermo asume íntegramente, en principio, el riesgo económico de tener que pechar con la pérdida momentánea de sus rentas salariales, al no garantizarle nada –ni siquiera una prestación contributiva mínima– la Administración norteamericana de Seguridad Social²¹³. Este vacío de regulación, en lo tocante a las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivada de riesgos comunes, es el que pretende cubrir el convenio colectivo de Levi Strauss & Co., a través del mencionado «Plan», no cabiendo ninguna duda de hacia dónde apunta el convenio, pues dicho «Plan» pretende ofrecer protección al trabajador –aunque ya se verá que no a todos– «como resultado de una lesión o enfermedad no laborales [as a result of a non-occupational injury or illness]»²¹⁴, esto es, «para un accidente y/o enfermedad física no conectados

²¹² Véase *supra*, núm. 25.

²¹³ Las antípodas españolas de esta sorprendente situación de penuria tuitiva norteamericana, constan perfectamente ejemplificadas en J.J. FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ y M^a.R. MARTÍNEZ BARROSO, *Las prestaciones familiares de la seguridad social*, Bomarzo (Albacete, 2007), págs. 11 y ss.

²¹⁴ Cfr. artículo 10, epígrafe «Requisitos del Derecho», inciso segundo.

con el trabajo [*for a non-work related accident and/or physical illness*]²¹⁵.

34. Esto despejado, quizá lo primero que haya que poner de relieve es que la regulación que efectúa el convenio de este tema resulta bastante limitativa, desde un punto de vista subjetivo, pues sólo «cada trabajador ordinario a tiempo completo con uno (1) o más años de servicio continuado en la Empresa tiene derecho al Plan de Prestación por Incapacidad Semanal [*each full time regular employee with one (1) or more years of continuous service with the Company is eligible for the Weekly Disability Benefit Plan*]²¹⁶. Sobre esta base, el «Plan» se denomina así, porque la prestación se paga por semanas, pues –en principio– «el pago de la prestación semanal se pagará con una tarifa plana de 270 dólares [*the weekly benefit payment will be paid at a flat rate of \$270*]²¹⁷ –por cierto, al igual que sucede en España–, aunque también cabe otro tipo de pago de duración más breve, afirmando a este respecto el convenio que «se acuerda que los pagos por incapacidad se hagan, a opción del trabajador, sobre una base diaria [*on a daily basis*], sin

²¹⁵ *Ibidem*, epígrafe «Pagos Diarios».

²¹⁶ *Ibidem*, epígrafe «Requisitos del derecho».

²¹⁷ *Ibidem*, epígrafe «Cuantía de la Prestación», párrafo primero.

tener en cuenta el período de espera establecido para un accidente y/o enfermedad física no conectados con el trabajo, exigiéndosele durante el tiempo que no trabaje un programa de tratamiento exigido por un médico o cirujano»²¹⁸. En cualquier caso, la duración del subsidio está asimismo prevista con sujeción a parámetros semanales, afirmando a este respecto el convenio: 1) que «la prestación semanal comenzará el primer (1º) día del período de incapacidad causado por lesión accidental y el octavo (8º) día del período de incapacidad causado por una enfermedad»²¹⁹; 2) que «la prestación semanal se paga durante el resto del período de incapacidad, pero no más de veintidós (22) semanas durante cualquier período individual de incapacidad, ni en ningún caso durante un período de más de veintidós (22) semanas en doce (12) meses consecutivos»²²⁰; y 3) que «los períodos sucesivos de incapacidad separados por menos de dos (2) semanas de trabajo continuo con cobertura continua se considerará como un (1) período continuo de incapacidad»²²¹. Aparte exigencias conectadas a la buena fe –como las relativas a la «Certificación de la Incapacidad», según las cuales «la Empresa puede

²¹⁸ *Ibidem*, epígrafe «Pagos Diarios».

²¹⁹ *Ibidem*, epígrafe «Parámetros del Pago de la Prestación», inciso primero.

²²⁰ *Ibidem*, epígrafe «Parámetros del Pago de la Prestación», inciso tercero.

²²¹ *Ibidem*, epígrafe «Parámetros del Pago de la Prestación», inciso cuarto.

exigir al trabajador que sea examinado por un médico o cirujano designado por la Empresa»²²²—, la impresión que resulta tras la lectura de este complejo precepto del convenio es, como se anticipó al principio, la del carácter limitativo de la regulación que efectúa. Existe en él incluso un epígrafe sobre «Prestaciones Excluidas [*Benefits Excluded*]», a cuyo tenor no se pagarán prestaciones durante «todo día en que el trabajador no esté bajo el cuidado de un médico o cirujano»²²³, ni tampoco durante «todo día en que el trabajador desarrolle trabajos por compensación o provecho, salvo que el trabajador pueda desarrollar trabajo para otro empresario si la relación laboral comenzó no menos de treinta (30) días naturales antes del comienzo del Permiso, siempre y cuando dicho trabajo ni prolongue ni cause que se extienda el Permiso»²²⁴.

35. Frente a esta regulación convencional norteamericana —que sí es estándar allí—, la que efectúa el convenio colectivo general de la industria textil aplicable a CARAMELO, S.A. no puede considerarse plenamente estándar, desde el punto de vista del Derecho de la Seguridad Social

²²² *Ibidem*, epígrafe «Certificación de la Incapacidad», inciso segundo.

²²³ *Ibidem*, epígrafe «Prestaciones Excluidas», párrafo primero, inciso primero.

²²⁴ *Ibidem*, párrafo segundo.

español. Respecto a la incapacidad temporal derivada de accidente laboral, aparece contenida expresamente un precepto del convenio rotulado «Complemento a la incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo», sobre la base de que «la empresa complementará la prestación legal correspondiente a la incapacidad temporal por accidente de trabajo hasta el 100% del importe del salario bruto devengado en el mes anterior y de forma equivalente y proporcional a los días en situación de IT»²²⁵, su régimen jurídico convencional comprende sólo tres reglas muy escuetas, a saber: 1) «la presente mejora no afectará a los conceptos salariales periódicos de vencimiento superior al mes y estará afecto a las retenciones fiscales y de seguridad social aplicables en cada momento»²²⁶, 2) «el período máximo de abono de este complemento es de doce meses»²²⁷, y 3) «las condiciones reguladas en el presente artículo, no serán aplicables al accidente "in itinere"»²²⁸. La protección de la incapacidad temporal derivada de enfermedad común se encuentra en el convenio regulada «en caso de enfermedad justificada, con aviso a la empresa»²²⁹, en la que se mejora sólo «simbólicamente» la

²²⁵ Artículo 53, párrafo primero.

²²⁶ *Ibidem*, párrafo segundo.

²²⁷ *Ibidem*, párrafo tercero.

²²⁸ *Ibidem*, párrafo cuarto.

²²⁹ Artículo 58.

prestación legal, ya que «la persona percibirá el 50 por 100 de su salario, sin que este beneficio pueda exceder de cuatro días al año», siendo este beneficio «absorbible con cualquier otro que pueda reconocerse y que represente el pago de estos cuatro días». La regulación de la incapacidad temporal por contingencia común se encuentra más desarrollada entre los treinta y dos convenios provinciales de sector aplicables a la red de ventas de CAMELO, S.A., de los que veinticinco garantizan con matices el cien por cien de la prestación en el caso de enfermedad común²³⁰, y el resto mejora en todo caso el mínimo consignado en la ley con mejora en los porcentajes de pago o con un periodo de cadencia inferior.

B) RELATIVAS A LA PROTECCIÓN DEL DESEMPLEO

36. En los Estados Unidos, la protección por desempleo (o si se quiere, más radicalmente, la política pasiva de empleo) no corre a cargo de la Administración federal, sino de las Administraciones competentes de cada uno de los

²³⁰ Se trata de los convenios provinciales de Álava, Albacete, Alicante, Asturias, Badajoz, Barcelona, Cádiz, Cantabria, Castellón, Córdoba, A Coruña, Girona, Jaén, Las Palmas, León, Málaga, Murcia, Orense, Pontevedra, Salamanca, Sevilla, Tarragona, Toledo, Valladolid y Vizcaya.

cincuenta Estados federados²³¹. Por tratarse –en mi caso– de un análisis comparatista del convenio colectivo de Levi Strauss & Co. (cuya casa matriz, recuérdese, se encuentra en la ciudad de San Francisco, en California), no puede extrañar que haya acabado fijándome en la legislación sobre prestaciones de desempleo de este último Estado federado norteamericano, quizá el más rico de todos los Estados Unidos. Se trata de una legislación contenida en el denominado Código del Seguro de Desempleo de California (*California Unemployment Insurance Code*), cuya versión electrónica –al igual que las otras decenas de Códigos en que se diversifica la legislación estatal californiana– resulta pública y gratuitamente accesible a través de Internet, en el sitio www.leginfo.ca.gov. Es una norma gigante, que procede a regular nuestro tema en la Parte I de su División I (rotulada «Compensación por Desempleo [*Unemployment Compensation*]»), que se compone de doce Capítulos, respectivamente relativos a «Disposiciones Generales [*General Provisions*]»²³², «Administración [*Administration*]»²³³, «Ámbito de Aplicación [*Scope*

²³¹ Cfr. J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Fundamentos de Derecho comunitario y comparado, europeo y norteamericano, del Trabajo y de la Seguridad Social. Foundations on Community and Comparative, European and USA, Labor and Social Security Law*, 2ª ed., cit., págs. 63 y ss.

²³² Secciones electrónicas 100-102 y ss.

²³³ Secciones electrónicas 301-336 y ss.

of Coverage]»²³⁴, «Cotizaciones e Informes [Contributions and Reports]»²³⁵, «Prestaciones de Compensación por Desempleo [Unemployment Compensation Benefits]»²³⁶, «Compensación por Desempleo entre Cursos para Trabajadores no Profesionales de Escuelas Estatales Especiales [Between Terms Unemployment Compensation For NonProfessional Employees of State Special Schools]»²³⁷, «Disposiciones Financieras [Financial Provisions]»²³⁸, «Recaudaciones [Collections]»²³⁹, «Procedimiento de Audiencia [Hearing Procedure]»²⁴⁰, «Oficinas de Empleo Público [Public Employment Offices]»²⁴¹, «Empleo para Trabajadores Mayores [Employment For Older Workers]»²⁴² e «Incumplimientos [Violations]»²⁴³. Tratándose –al igual que en el resto de Estados federados norteamericanos– de una regulación legal mínima (y en consecuencia, mejorable), resulta comprensible que el convenio colectivo de Levi Strauss & Co. se refiera genéricamente a la misma, al afirmar –a propósito de lo que denomina «Requisitos del Derecho»– que «el trabajador debe haber solicitado

²³⁴ Secciones electrónicas 601-611 y ss.

²³⁵ Secciones electrónicas 901-906 y ss.

²³⁶ Secciones electrónicas 1251-1265.9 y ss.

²³⁷ Secciones electrónicas 1451-1454.

²³⁸ Secciones electrónicas 1501 y ss.

²³⁹ Secciones electrónicas 1701-1703 y ss.

²⁴⁰ Secciones electrónicas 1951-1960.

²⁴¹ Secciones electrónicas 2051-2061.

²⁴² Secciones electrónicas 2070-2078.

²⁴³ Secciones electrónicas 2101-2129.

y haberse inscrito en el Servicio de Aseguramiento de Desempleo del Estado [federado], salvo que el trabajador no tenga el período de empleo suficiente, o cubiertos los ingresos por el Desempleo del Estado [federado] o haya agotado las Prestaciones por Desempleo del Estado [federado] [*the employee must have applied for and be signed up for State Unemployment Insurance Compensation, unless an employee does not have a sufficient period of employment or earnings covered by State Unemployment or has exhausted State Unemployment Benefits*]»²⁴⁴.

37. La regulación del tema que efectúa el convenio colectivo de Levi Strauss & Co. se encuentra concentrada en su artículo 13, rotulado «Prestaciones Complementarias por Desempleo (PCD [*Supplemental Unemployment Benefits (SUB)*])». Su régimen jurídico se articula alrededor de tres ejes principales. En primer lugar, la contingencia o situación protegida –focalizada en lo que las fuentes jurídicas norteamericanas y el propio convenio denominan «*lay off*», expresión que consideramos equivalente a suspensión por causa de crisis–, afirmando al respecto que «el Plan otorga compensación al trabajador que experimente una

²⁴⁴ Artículo 13, epígrafe «Requisitos del Derecho», número 2.

Crisis de Corta Duración [*Short Term Lay Off*] o una Crisis de Larga Duración [*Long Term Lay Off*], por razones cualificadas y al que la Empresa tenga intención de volver a emplear en una fecha futura»²⁴⁵, teniendo en cuenta que «para recibir dichas prestaciones, la crisis del trabajador debe ser el resultado de un cambio tecnológico, de añadir o quitar una línea de producto importante del Centro, o la crisis total de un departamento por al menos cinco días laborales consecutivos»²⁴⁶. En segundo lugar, el período de espera, respecto del cual el convenio afirma que «el trabajador debe haber cumplido una (1) semana de período de espera [*waiting period*] PCD, durante las cincuenta y dos (52) semanas previas (dicha semana puede acumularse sobre una base diaria), siendo dicha semana diferente e independiente del período de espera del Desempleo del Estado [*federado*]»²⁴⁷. En tercer lugar, la cuantía de la prestación, indicándose al respecto que «la prestación se pagará semanalmente y será de una cuantía que, si añadida a la Prestación de Seguro de Desempleo del Estado [*federado*] del trabajador, igualará el 90 por ciento (90%) del promedio trimestral del trabajador [*will equal ninety percent (90%) of the employee's quarterly average*] hasta un número

²⁴⁵ Epígrafe «Requisitos del Derecho», párrafo primero, inciso segundo.

²⁴⁶ *Ibidem*, inciso segundo.

²⁴⁷ *Ibidem*, párrafo segundo, número 2.

máximo de pagos de veintiséis (26) de dichos pagos, en cada período de doce (12) meses»²⁴⁸.

38. Como es sabido, la práctica de mejorar por convenio colectivo las prestaciones estatales por desempleo resulta completamente extraña e, incluso, exótica en la realidad convencional española. Teóricamente, no existe problema en España para que pudiesen establecerse por convenio colectivo, visto que la vigente Ley General de Seguridad Social admite genéricamente la «mejora directa de las prestaciones»²⁴⁹ —y por tanto, de «todas» las prestaciones—, teniendo en cuenta que la regla general es la de que «las empresas podrán mejorar directamente las prestaciones de este Régimen General, costeándolas a su exclusivo cargo»²⁵⁰. Pues bien, aunque sorprenda (por resultar inusual), el convenio colectivo general de la industria textil aplicable a CARAMELO, S.A. resulta comparable al de Levi Strauss & Co. en este punto, puesto que en sus Anexos IV («convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección género de punto calcetería y medias») y IX («convenio colectivo para la industria de la confección»), a propósito

²⁴⁸ Epígrafe «Cuantía de la Prestación», párrafo primero.

²⁴⁹ Artículo 191, apartado 1, letra a).

²⁵⁰ Artículo 192, párrafo primero, inciso primero.

del «trabajo de temporada», afirma que «las empresas dedicadas a la producción o manufactura de artículos de temporada o de novedad cualquiera que fuese su proceso industrial (tejidos, confección, y acabados y aprestos) podrán suspender en cualquier época del año sus actividades laborales durante un período máximo de sesenta días al año, suspensión que podrá realizarse de forma continua o discontinua»²⁵¹, teniendo en cuenta que «a tales efectos, la R[epresentación de los]T[rabajadores-trabajadoras] de la empresa hará constar expresamente su acuerdo con dicha suspensión, en el expediente o expedientes que se tramiten ante la autoridad laboral, en cuyo caso, la empresa complementará la prestación del subsidio de desempleo hasta un tope máximo del 25 por 100»²⁵².

C) RELATIVAS A LA PROTECCIÓN DE LA ASISTENCIA SANITARIA

39. Sobre la base de que la protección de la asistencia sanitaria es un tema preocupante en

²⁵¹ Anexo IV, artículo 8, inciso primero. En idéntico sentido, el Anexo IX, artículo 7, párrafo primero, inciso primero.

²⁵² *Ibidem*, inciso segundo. Lo mismo en el Anexo IX, artículo 7, párrafo primero, inciso segundo, con la sola salvedad de que aquí «la empresa complementará la prestación de subsidio de desempleo hasta un tope máximo del 20 por 100».

todo el mundo occidental (y también, en España, por causa de la cantidad ingente de recursos públicos que resulta necesario allegar para satisfacerla, como muy bien saben los Gobiernos de nuestras diversas Comunidades Autónomas), la actualidad del mismo es clara en los Estados Unidos. En efecto, intentando remediar un vacío regulatorio clamoroso (que provocaba, como con ironía se afirma en los Estados Unidos, que los médicos norteamericanos no viesan pacientes, sino clientes), el Presidente Barack H. OBAMA asumió el patrocinio de una reforma legislativa radical, que ha cuajado en la promulgación de la Ley de Cuidado Asequible y Protección del Paciente (*Patient Protection and Affordable Care Act*) de 2010, recopilada –como toda la legislación federal– en el Código de los Estados Unidos²⁵³, cuyo núcleo duro es la imposición de la obligación de contratar un seguro de asistencia sanitaria (eventualmente, subvencionado con fondos públicos), y cuya constitucionalidad está pendiente de ser revisada –este mismo año 2012– por la Corte Suprema de los Estados Unidos²⁵⁴.

²⁵³ En muy diversos preceptos, desperdigados, del Título 42 del Código de los Estados Unidos, a propósito de Código de Ingresos Internos (*Internal Revenue Code*).

²⁵⁴ Con información exhaustiva sobre esta Ley gigantesca, incluido el texto íntegro de la misma y sus equivalencias en el Código de los Estados Unidos (aparte formularios y literatura explicativa), véase el utilísimo enlace «Affordable Care Act» del sitio en Internet de la «Employee Benefits Security Administration», ubicado en www.dol.gov/ebsa/healthreform. Además, véase P.M. SHANE, «The Obama

Sobre este tema, el convenio colectivo general de la industria textil aplicable a CARAMELO, S.A., en línea con lo que es más usual en la práctica convencional española, no resulta en absoluto significativo. A lo más, cabría traer a colación su artículo 98 (rotulado «Reconocimiento médico»), en el que se afirma que «las empresas a través de sus propios servicios o de la Mutua de Accidente (con la que tengan cubiertos los riesgos de servicios de prevención), o con aquellas otras con quien libremente contraten dichos servicios, siempre que estén legalmente homologadas para ello, realizarán cada año²⁵⁵ a quien preste su consentimiento un reconocimiento médico atendiendo a las posturas y a la manipulación de materias primas o aditivos que se manipulen en el centro de trabajo»²⁵⁶, aunque rebajando acto seguido la relevancia de esta proclama, al matizar que «todo ello de acuerdo con el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 noviembre»²⁵⁷, esto es, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Frente a ello, el convenio colectivo de Levi Strauss & Co. contiene

Administration and the prospects for a democratic presidency in a post-9/11 world», *New York Law School Law Review*, vol. 56 (2011-2012), págs. 27 y ss.

²⁵⁵ La obligación del reconocimiento médico anual es una rémora histórica (entendida como una mejora social de un chequeo médico común y no un examen de vigilancia de la salud), que no se fundamenta en el marco legal existente en el artículo 22 Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 noviembre), pues la periodicidad de el examen de vigilancia de la salud viene dada por el protocolo médico a aplicar en función del puesto de trabajo y de la evaluación de riesgos.

²⁵⁶ Párrafo primero.

²⁵⁷ Párrafo segundo.

una regulación detalladísima de la protección de la asistencia sanitaria de los trabajadores a su servicio, que aparece concentrada en el artículo 9 del mismo (rotulado simplemente «Seguros [*Insurance*]»).

40. Lo primero que llama la atención en la regulación de este tema por el convenio colectivo de Levi Strauss & Co. es que el trabajador beneficiario contribuye al sostenimiento, junto con la empresa, de las prestaciones de asistencia sanitaria que regula (es la denominada «tarifa compartida [*shared cost*]»), indicándose al respecto que «las cotizaciones exigidas al trabajador se pagarán semanalmente a través de su descuento en la nómina»²⁵⁸, que «posteriormente, la Empresa anunciará nuevas tarifas en noviembre de cada uno de los años siguientes, durante el período normal de apertura de la afiliación, que entrarán en vigor el siguiente 1 de enero»²⁵⁹, y que –a partir de 1 enero 2006– el trabajador paga una tarifa individual del «15%» y una tarifa familiar del «20%»²⁶⁰. La regla de la cotización del trabajador se exige con rigor e inflexibilidad absolutas, incluso en supuestos que nosotros –en

²⁵⁸ Epígrafe «Cotizaciones», párrafo primero, inciso primero.

²⁵⁹ *Ibidem*, inciso segundo.

²⁶⁰ *Ibidem*, párrafo segundo.

España— calificaríamos como de suspensión del contrato de trabajo, pues (en un epígrafe denominado «Continuación de la Cobertura [*Continuation of Coverage*]») se establece que «la cobertura de seguro prevista más arriba continuará durante los períodos de permiso del trabajador debidos a enfermedad personal, siempre y cuando se haga cualquier cotización exigida [*provided that any required contributions are made*]»²⁶¹, y además, que «los trabajadores de permiso por cualquier otra razón tendrán cobertura del seguro por el resto del mes más un (1) mes adicional, siempre y cuando se haga cualquier cotización exigida, período en el que para continuar la cobertura del seguro se exigirá al trabajador que pague toda la prima mensual exigida para la cobertura del seguro»²⁶². Con este telón de fondo, la regla general es que «los trabajadores tendrán derecho a un programa de cuidados médicos, que incluya prestaciones médicas, dentales y de visión, con sujeción a las reglas, reglamentos y disposiciones recogidos en los planes reguladores»²⁶³, detallándose en el convenio prestaciones tales como, por ejemplo, «chequeo de adulto (edades 3 años o más), cubierto para un reconocimiento

²⁶¹ Inciso primero.

²⁶² Inciso segundo.

²⁶³ Epígrafe «Seguro Médico de Grupo», párrafo primero, inciso primero.

físico, incluyendo vacunas, cada 12 meses»²⁶⁴, «copago [co-pay] de la visita a la consulta del doctor/especialista del cuadro»²⁶⁵, «medicinas prescritas obtenidas en la farmacia ... con ... copagos»²⁶⁶, «medicinas obtenidas a través de encargo postal (suministro de 30 días) ... con ... copagos»²⁶⁷, la de que «los servicios no cubiertos en el cuadro se reembolsarán en un 55%, tras sobrepasar la franquicia de 250 dólares por persona, o 500 dólares por familia»²⁶⁸, o «un límite de gasto extra al margen del cuadro de 2.350 dólares por individuo, o 4.700 dólares por familia»²⁶⁹.

41. Peculiaridad reseñable del convenio colectivo de Levi Strauss & Co., que compensa de algún modo las limitaciones a que acabamos de hacer referencia, se refiere a la extensión de la protección a antiguos trabajadores que ya no están al servicio de la empresa. Al respecto, el complejo precepto convencional de que venimos tratando procede a regular el que denomina «Seguro Médico del Jubilado [*Retiree Medical Insurance*]»,

²⁶⁴ *Ibidem*, párrafo segundo, guión primero.

²⁶⁵ *Ibidem*, párrafo segundo, guión segundo.

²⁶⁶ *Ibidem*, párrafo segundo, guión cuarto.

²⁶⁷ *Ibidem*, párrafo segundo, guión quinto.

²⁶⁸ *Ibidem*, párrafo segundo, guión octavo.

²⁶⁹ *Ibidem*, párrafo segundo, guión undécimo.

incluyendo un «Diseño de plan para Jubilados (de más y menos de 65 años) [*Plan Design for Retirees (Under and Over Age 65)*]», respecto del que se indica –con cicatería– que «el diseño del plan para mayores de 65 años sólo incluirá la cobertura de prescripción de medicamentos (tal y como se describe más arriba) y no tendrá el Complemento Medicare»²⁷⁰. Además, respecto de la Ley de Reconciliación del Presupuesto Ómnibus Consolidado de 1985 (recuérdese, en su acrónimo en inglés, COBRA)²⁷¹, el convenio regula el denominado «Subsidio COBRA tras la Jubilación [*COBRA Subsidy Upon Retirement*]», indicando –desde un punto de vista subjetivo, aunque con bastantes limitaciones objetivas– que puede percibirlo el trabajador «que no tenga derecho a recibir asistencia médica al jubilado tras el retiro»²⁷², pero sólo si tiene «al menos 55 años de edad, con 15 años de servicio en la jubilación»²⁷³. Y en la misma línea, se contienen más desarrollos de la propia COBRA, bajo un subepígrafe rotulado «Cobertura Médica Extendida por Regulación de Empleo [*Extended Medical Coverage for Reduction in Force*]». En él, «se acuerda que en caso de que un trabajador experimente una regulación de empleo por crisis [a

²⁷⁰ Cfr. subepígrafe «Diseño de Plan para Mayores de 65 años», dentro del epígrafe «Seguro Médico de Jubilados».

²⁷¹ Véase *supra*, núm. 32.

²⁷² Guión primero, apartado (1).

²⁷³ *Ibidem*, apartado (2).

Reduction in Force lay off], la cobertura de seguro médico continuará más allá de la fecha de extinción, de acuerdo con el siguiente calendario de renuncia a la prima COBRA exigida, siempre y cuando el trabajador continúe pagando la cotización exigida»²⁷⁴, estableciéndose acto seguido un calendario, que tiene en cuenta el «Tiempo de Servicio» (con el tope de «Más de 25 años») y la «Renuncia a la prima de COBRA» (con el tope de «18 meses de renuncia»).

D) RELATIVAS A LA PROTECCIÓN DE LA JUBILACIÓN

42. Como también resultaba previsible, las cláusulas del convenio colectivo de Levi Strauss & Co., ahora sobre protección de la jubilación, tienen una gran entidad, a pesar de la existencia de una protección básica contributiva muy significativa de la jubilación, tal y como aparece regulada en la citada Ley norteamericana de Seguridad Social de 1935; y más en concreto, en las secciones 401 y siguientes del Título 42 del Código de los Estados Unidos (bajo el rótulo genérico «Prestaciones federales del seguro de vejez, supervivientes e incapacidad [*Federal old-*

²⁷⁴ Cfr. párrafo primero.

age, survivors, and disability insurance benefits]»), que cubren no sólo a los trabajadores por cuenta ajena (englobados en la calificación genérica «*employment*») ²⁷⁵, sino también a los trabajadores por cuenta propia (englobados en la calificación genérica «*self-employment*») ²⁷⁶. En este caso, no existe vacío regulatorio de ningún tipo, pues el tema equivalente de lo que aquí llamaríamos planes y fondos de pensiones aparece regulado con todo detalle en la citada Ley de Seguridad de la Renta de Jubilación del Trabajador (o en su acrónimo inglés, ERISA, recuérdese) de 1974 ²⁷⁷. Esta última es una Ley que viene provocando una extraordinaria litigiosidad ²⁷⁸, existiendo sobre ella incluso una relativamente abundante jurisprudencia de la Corte Suprema de los Estados Unidos, en la que juega un protagonismo destacado –según se ha puesto de relieve doctrinalmente ²⁷⁹– el caso *Central*

²⁷⁵ Cfr. sección 410 del Título 42 del Código de los Estados Unidos.

²⁷⁶ Cfr. sección 411 del Título 42 del Código de los Estados Unidos.

²⁷⁷ Véase *supra*, núm. 32.

²⁷⁸ Véase J.P. ALLEN Jr, «ERISA failures and the erosion of workers rights: The urgent need to protect private & public workers' pensions and benefits», *Albany Law Review*, núm. 91 (2011-2012), págs. 449 y ss.; L. BEHR, «Just who can you sue? The Cyr approach to determining proper defendants in ERISA actions», *Boston College Law Review.E-Supplement*, núm. 96 (2012), págs. 137 y ss.; y J. REDDING, «ERISA: Remedies, preemption and the need for more State regulatory oversight», *Connecticut Insurance Law Journal*, núm. 102 (2011-2012), págs. 169 y ss.

²⁷⁹ Véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Fundamentos de Derecho comunitario y comparado, europeo y norteamericano, del Trabajo y de la Seguridad Social. Foundations on Community and Comparative, European and USA, Labor and Social Security Law*, 2ª ed., cit., págs. 246 y ss.

Laborers' Pension Fund v. Heinz et al. (fallado el 7 junio 2004)²⁸⁰, al haber defendido en él dicha Corte la imposibilidad de que los derechos adquiridos de los beneficiarios de un plan multiempresarial de pensiones pudiesen ser recortados mediante una enmienda posterior de las especificaciones del plan (que ampliaba la lista de trabajos incompatibles susceptibles de poder ser realizados por los beneficiarios del propio plan), pues –siempre según la Corte Suprema de los Estados Unidos– la sección 204(g)(1) de la Ley (a cuyo tenor «la prestación adquirida por un participante al amparo de un plan no puede ser disminuida por una modificación del plan [*the accrued benefit of a participant under a plan may not be decreased by an amendment of the plan*])²⁸¹ sólo podía ser interpretada en sentido pro y no contra beneficiario, visto que «nada en ERISA obliga a los empresarios a establecer planes de pensiones para los trabajadores»²⁸², aunque «ERISA busca, sin embargo, asegurar que los trabajadores no serán dejados con las manos vacías [*will not be left empty-handed*] una vez que los empresarios les han garantizado ciertas prestaciones»²⁸³.

²⁸⁰ Referencia 541 US 739.

²⁸¹ Esta regla aparece actualmente recopilada en la sección 1054(g)(1) del Título 29 del Código de los Estados Unidos.

²⁸² Cfr. Apartado II-A, párrafo primero

²⁸³ *Ibidem.*

43. En el convenio colectivo de Levi Straus & Co., el tema aparece regulado en dos preceptos consecutivos, respectivamente relativos al «Plan de Jubilación del Trabajador [*Employee Retirement Plan*]»²⁸⁴ y al «Plan de Ahorro e Inversión a Largo Plazo del Trabajador [*Employee Long Term Investment and Savings Plan*]»²⁸⁵, que se remiten a documentos complementarios del convenio, que este último procede a enmendar. Según el primero de dichos preceptos, «los trabajadores con derecho estarán afiliados al Plan de Jubilación de Levi Strauss & Co., con sujeción a las normas, reglamentos y disposiciones incluidos en el Plan regulador, que se modificará para reflejar los siguientes cambios»²⁸⁶, relativos a que «al inicio de 1 enero 2006, la tarifa mensual de la pensión se incrementará de 21 dólares a 22 dólares»²⁸⁷, y a que «este cambio se aplica a las prestaciones devengadas en y después de 1 enero 2006»²⁸⁸. De acuerdo con el segundo, se procede a enmendar —con mención expresa de la citada ERISA— el correspondiente «Plan» regulador (la regla general es que «los trabajadores beneficiarios tendrán derecho a participar en el Plan de Ahorro e

²⁸⁴ Artículo 11.

²⁸⁵ Artículo 12.

²⁸⁶ Artículo 11, párrafo primero.

²⁸⁷ Párrafo segundo, inciso primero.

²⁸⁸ *Ibidem*, inciso segundo.

Inversión a Largo Plazo del Trabajador con sujeción a las normas, reglamentos y disposiciones incorporados al Plan regulador»²⁸⁹, con la finalidad de «permitir a las nuevas contrataciones unirse al plan tras seis (6) meses de servicio» (aunque, «sin embargo, la contribución correspondiente de la Empresa no se dará hasta que dicho trabajador complete un año de servicio»)²⁹⁰, para especificar que «la contribución máxima del trabajador se incrementará desde el 10% al 15%, sin embargo, la contribución correspondiente a la Empresa continuará estando limitada al actual 10%» (pero teniendo en cuenta que «este acuerdo está sujeto al código de la IRS y a las restricciones de ERISA»)²⁹¹, de «igualar las contribuciones en dólares fijas existentes de 5 dólares, 10 dólares, 15 dólares, 20 dólares, y 25 dólares, sin restricciones, a la cantidad de dinero recibido esa semana»²⁹², y por último, de «cambiar la opción predefinida de un fondo de mercado monetario a un fondo de equilibrio»²⁹³.

44. Esta misma técnica remisiva se utiliza igualmente en el convenio colectivo general de la

²⁸⁹ Artículo 12, párrafo primero.

²⁹⁰ *Ibidem*, párrafo segundo, letra a).

²⁹¹ *Ibidem*, letra b).

²⁹² *Ibidem*, letra c).

²⁹³ *Ibidem*, letra d).

industria textil aplicable a CARAMELO, S.A., a pesar de todas las diferencias existentes entre él y el de Levi Strauss & Co. El punto de partida es el de que «las condiciones que se establecen en este Convenio valoradas en su conjunto, son compensables conforme a las disposiciones legales vigentes»²⁹⁴, aunque de esta compensación «se considerarán excluidas ... las materias que se indican en cada anexo sectorial»²⁹⁵, debiendo recordarse –a este último efecto– que el convenio en cuestión es un convenio colectivo estatal que comprende diez subsectores distintos, asimismo estatales. Pues bien, en siete de estos anexos (que son el I, relativo al «Convenio Colectivo de la Industria Textil, de Fibras de Recuperación y Ramo de Agua de la misma»; el III, relativo al «Convenio colectivo de trabajo en la industria textil de proceso algodonerero»; el IV, relativo al «Convenio Colectivo General de Trabajo de la Industria Textil y de la Confección, Género de Punto, Calcetería y Medias»; el V, relativo al «Convenio colectivo de trabajo de la industria textil de proceso laboral anexo al Convenio colectivo general de la industria textil y de la confección»; el VII, relativo al «Convenio colectivo de trabajo de la industria textil de

²⁹⁴ Artículo 8, párrafo primero.

²⁹⁵ *Ibidem*, párrafo segundo.

fibras diversas»; el VIII, relativo al «Convenio colectivo de trabajo de la industria textil sedera»; y el IX, relativo al «Convenio colectivo para la industria de la confección») consta una cláusula, estereotipada y expresa, en la que se afirma que quedan excluidos de la citada compensación «los sistemas o regímenes complementarios de jubilación que pudieran tener establecidos las empresas»²⁹⁶.

E) RELATIVAS A LA PROTECCIÓN DE OTRAS CONTINGENCIAS

45. Bajo este título genérico englobamos una serie de cláusulas de seguridad social complementaria –interpretando esta expresión en sentido amplio– que no resultan encajables en ninguno de los apartados precedentes, aunque la justificación de su tratamiento aquí obedece al hecho de aparecer reguladas en el convenio colectivo de Levi Strauss & Co., precisamente en el precepto gigante cuyo análisis comparativo venimos efectuando, esto es, su artículo 9 (recuerdese, sobre «Seguro»). Merece esta

²⁹⁶ Cfr. artículo 3 del Anexo I, artículo 1 del Anexo III, artículo 3 del Anexo 4, artículo 2 del Anexo V, artículo 3 del Anexo VII, artículo 3 del Anexo VIII, y artículo 2 del Anexo IX.

interpretación amplia, por ejemplo, el epígrafe del precepto sobre «Formación en Cuidado de la Salud [*Health Care Education*]», orientado a prevenir que tengan que activarse las prestaciones complementarias de asistencia sanitaria –antes vistas– reguladas en el propio convenio²⁹⁷. En él, se establecen las tres siguientes reglas preventivas: 1) «una sesión formativa por año a cargo de R[ecursos]H[umanos] y desarrollada por expertos en la materia para incrementar la comprensión de las prestaciones del plan y cómo usar sus prestaciones»²⁹⁸, teniendo en cuenta que «esta sesión, que se llevará a cabo durante la jornada, habilitará tiempo para ruegos y preguntas, e incluirá información relativa a los derechos del paciente con referencias a Especialistas, Internet y utilización del plan de prescripción 800#»²⁹⁹; 2) «habrá disponibles dos programas de actualización por año, en la comida y después del trabajo, sobre temas apropiados»³⁰⁰; y 3) «se establecerá un mecanismo para el seguimiento de la experiencia de los problemas de los trabajadores en la utilización de su programa médico, de manera que el Departamento de Prestaciones de San Francisco [donde radica,

²⁹⁷ Véase *supra*, núms. 39, 40 y 41.

²⁹⁸ Guión primero, inciso primero.

²⁹⁹ *Ibidem*, inciso segundo.

³⁰⁰ Guión segundo.

recuérdese, la matriz de Levi Strauss & Co.] sea alertado de los problemas cuando ocurran»³⁰¹.

46. En cambio, no encaja en ninguna de las contingencias antes tratadas lo que el artículo 9 del convenio de Levi Strauss & Co. regula, bajo el epígrafe «Seguro de Vida [*Life Insurance*]». En él, se establece una regla general y mínima, de acuerdo con la cual los herederos del trabajador cobrarán «Diez Mil Dólares (10.000 dólares) de seguro de vida de grupo, tal y como se establece en el Plan, con la prima pagada por la Empresa [*with premium paid by the Company*]»³⁰². Sobre esta base, se establece inmediatamente a continuación la posibilidad de mejorar esta protección complementaria mínima, pero con un incremento del coste de la prima a pagar por el trabajador asegurado, en los siguientes términos: 1) «incrementos adicionales [*additional increments*] de los Diez Mil Dólares (10.000 dólares), hasta un máximo de 40.000 dólares de cobertura de seguro de vida, estarán disponible para cada trabajador, supuesto que se pruebe que se cumplen los requisitos de asegurabilidad, a opción del trabajador y a su coste [*at the employee's option*

³⁰¹ Guión tercero.

³⁰² Apartado 1.

at their cost]³⁰³, teniendo en cuenta que «dichos costes se recalcularán anualmente con base en la experiencia»³⁰⁴, y que «la Empresa acuerda descontar dicho coste por semana a través de una deducción en la nómina»³⁰⁵; y 2) «el seguro de vida de dependientes [*dependent life insurance*] estará disponible para cada trabajador, a opción del trabajador y a su costa, en las cuantías siguientes»³⁰⁶, teniendo en cuenta otra vez que «dichos costes se recalcularán anualmente con base en la experiencia»³⁰⁷, que «la Empresa acuerda descontar dicho coste por semana a través de una deducción en la nómina»³⁰⁸, y que se establece una cobertura de 10.000 dólares por «esposa», de 5.000 dólares por «hijo dependiente» y de 500 dólares por «infante (de menos de 6 meses de edad)».

47. En la misma línea, aunque con un planteamiento que cabe considerar estándar en la práctica convencional española, el convenio colectivo general de la industria textil aplicable a CARAMELO, S.A. contiene una sumaria regulación de otras supuestas prestaciones complementarias,

³⁰³ Apartado 2, inciso primero.

³⁰⁴ *Ibidem*, inciso segundo.

³⁰⁵ *Ibidem*, inciso tercero.

³⁰⁶ Apartado 3, inciso primero.

³⁰⁷ *Ibidem*, inciso segundo.

³⁰⁸ *Ibidem*, inciso tercero.

tanto de seguridad social como ajenas a ella, en su Capítulo IV (relativo a lo que denomina «Prestaciones no salariales»), que sólo consta de cuatro artículos. De ellos, uno está mal ubicado sistemáticamente, pues se refiere al contrato de relevo y a la jubilación parcial³⁰⁹, y otro resulta prescindible e inútil (en materia de «comedores», afirma meramente que «se estará a lo dispuesto sobre la materia en la legislación general»)³¹⁰. Y de los dos restantes, sólo el artículo 78 (rotulado «Póliza de seguros») trata de una verdadera prestación complementaria de seguridad social³¹¹, en los siguientes términos: 1) «las empresas deberán concertar con la entidad aseguradora de su elección una póliza a favor de su plantilla de personal, en virtud de la cual se les garantice que, en caso de fallecimiento o de invalidez permanente en sus grados de absoluta o gran invalidez, derivados de accidentes de trabajo, percibirán una indemnización de siete mil doscientos doce euros»³¹²; 2) «para el caso de fallecimiento, las personas podrán designar el beneficiario»³¹³, teniendo en cuenta que «en su

³⁰⁹ Cfr. artículo 77.

³¹⁰ Cfr. artículo 80.

³¹¹ El precepto restante, que es el artículo 79, se limita a regular sumariamente el asunto de la «Ropa de trabajo».

³¹² Párrafo primero, inciso primero.

³¹³ *Ibidem*, inciso segundo, medioinciso primero.

defecto, lo será el que lo sea legalmente»³¹⁴; y 3) «dentro del segundo semestre del presente año, se estudiará un modelo de póliza para que se garanticen otros accidentes que no sean sólo de trabajo»³¹⁵.

³¹⁴ *Ibidem*, medioinciso segundo.

³¹⁵ *Ibidem*, párrafo segundo.

CONCLUSIONES

Primera.- El análisis comparativo entre metodologías norteamericanas y españolas de gestión de recursos humanos, si se realiza desde un punto de vista jurídico-laboral, parece resultar un tema idóneo para desarrollar un trabajo de Tesis Doctoral. En efecto, repasados los repertorios de bibliografía tal y como constan explicitados en las obras de referencia de nuestra disciplina, que son por antonomasia los muy diversos manuales con que contamos en ella, cabe concluir que no abundan en absoluto en España los estudios de este carácter, lo que posibilita a *priori* poder cumplir, en consecuencia, la exigencia de originalidad que imperativamente impone a los trabajos de Tesis Doctoral la vigente legislación universitaria española («trabajo original de investigación»). Nos motivaba realizar un trabajo de este tipo, además, el hecho de que alguna de las instituciones comunitarias de más impacto doctrinal en el área jurídico-laboral (por ejemplo, como se ha puesto de relieve doctrinalmente, el Consejo Económico y Social de la Unión Europea) animase, incluso entusiásticamente, a realizar estudios jurídicos comparatistas, sin los cuales –en su opinión– se entorpece o ralentiza el proceso de armonización de las legislaciones (no sólo las laborales), a

veces tan dispares, de los diversos Estados miembros de la Unión Europea.

Segunda.- Dicho esto, nos hemos centrado en nuestro trabajo en una comparación jurídico-lateral a dos bandas, en la que pensamos que los dos elementos a comparar poseen una evidente homogeneidad infraestructural o, si se quiere, material. De un lado, uno de los términos a comparar –que es el que no cabe más remedio que calificar como mi inesquivable punto de partida, condicionante de todo en mi trabajo– está representado por la empresa CAMELO, S.A., cuyos *highlights* más decisivos pueden reconducirse a los siguientes: 1) se trata de una empresa y una marca, operante en el sector textil; 2) centra su actividad en el diseño, fabricación y comercialización de moda masculina y femenina, para un segmento del mercado a calificar como medio-alto; y 3) desde su fundación en 1969 en la ciudad de A Coruña (donde continúa teniendo su sede social), ha crecido y crecido en España y en el mundo, bastando indicar acerca de su proyección internacional que se encuentra actualmente presente en veinte países (entre los que se cuentan Italia, Francia, Bélgica, Polonia, Alemania, Rusia, Finlandia, Estados Unidos,

México, Chile, Jordania o los Emiratos Árabes). Y en el otro lado, cerrando el extremo del arco de nuestra comparación, la empresa Levi Strauss & Co., bastante más grande que la española (también, desde el punto de vista de la dimensión laboral, pues tiene 12.500 trabajadores repartidos por todo el mundo, frente a los alrededor de 500 de CARAMELO, S.A.), aunque con similitudes grandes respecto de esta última, dadas sobre todo por el hecho de pertenecer ambas al sector textil, y cuyos *highlights* reconducimos —muy resumidamente— a los siguientes: 1) se trata de una empresa textil norteamericana muy linajuda, pues fue fundada en 1853 en San Francisco (California) por el emigrante de origen judío Levi STRAUSS, nacido en Baviera, luego asociado —en 1873— al también emigrante de origen judío Jacob DAVIS, nacido en la actual Letonia; 2) en 1873, ambos socios fundadores patentaron los remaches del que acabaría siendo el producto estelar de esta empresa (conocido popularmente en inglés con el nombre de «*blue jean*», originariamente concebido para su uso como ropa de trabajo de los mineros), luego convertido en un éxito comercial en todo el mundo (los populares pantalones «tejanos» o «vaqueros»), aunque Levi Strauss & Co. también comercializa otros muchos tipos de prendas; y 3) evidentemente, se trata de una empresa

multinacional -que tributa, como otras muchas empresas norteamericanas, en el pequeño Estado norteamericano de Delaware-, cuyo negocio textil se encuentra agrupado fuera de los Estados Unidos en tres «divisiones» territoriales (denominadas «America», «Europe» y «Asia Pacific»), debiendo recordarse que su sede, en España, se encuentra en la ciudad de Barcelona.

Tercera.- Sobre esta base infraestructural, relativamente común y homogénea, en nuestra Tesis hemos centrado el trabajo de comparación jurídico-laboral utilizando como herramienta el convenio colectivo aplicable a una y a otra empresa. Lógicamente, el convenio colectivo de Levi Strauss & Co. es un convenio de ámbito empresarial, lo que en los Estados Unidos constituye la regla general, pues -según el Código de los Estados Unidos, allí donde aparece recopilada la Ley Wagner de 1935- la unidad apropiada de negociación colectiva (*appropriate bargaining unit*) es, por antonomasia, la empresa. En cambio, el convenio colectivo aplicable a CARAMELO, S.A., que ha renunciado a tener su propio convenio colectivo de empresa, es un convenio colectivo de ámbito sectorial estatal, y más en concreto, el vigente convenio colectivo general de la industria textil. En el trabajo,

hemos justificado por qué razón a pesar de estas disparidades funcionales, ha resultado relativamente fácil comparar por bloques de materias el contenido de uno y otro convenio colectivo. Una vez traducido íntegramente del inglés al castellano el convenio colectivo de Levi Strauss & Co. (la traducción en cuestión obra al final de este trabajo, como apéndice documental al mismo), la tarea comparativa se ha simplificado mucho, al estar firmemente convencido de que el convenio colectivo aplicable a una empresa, aquí y en todas partes, es el instrumento más estratégico para una correcta gestión de los recursos humanos.

Cuarta.- La estructura de nuestro trabajo comparatista de Tesis Doctoral está montada sobre la distinción doctrinal existente entre contenido normativo y contenido obligacional de los convenios colectivos. Es cierto que se trata de una distinción completamente ajena a la legislación, la jurisprudencia y la doctrina científica laboralista de los Estados Unidos, según las cuales resultaría inadmisibles ceñir la eficacia contractual del convenio colectivo sólo a los sujetos colectivos que lo estipularon, supuesto que los trabajadores individuales comprendidos en el ámbito de aplicación de un

convenio colectivo también pueden demandar a su empresario por incumplimiento de contrato (teniendo en cuenta aquí que este último es precisamente un convenio colectivo). Pero el hecho de que quepa hablar de «ultractividad», también respecto de los convenios colectivos norteamericanos, obliga de algún modo a tomarla en consideración. Aparte el hecho de que pretendo realizar un estudio de Derecho comparado, en el que el punto de partida –como metodológicamente se ha demostrado hasta la saciedad– tiene que ser mi condición de laboralista español, obligado a manejar las categorías e instituciones jurídicas que tenemos presentes en España. Sobre esta base, el análisis de las cláusulas obligacionales del convenio colectivo de Levi Strauss & Co. lo hemos subdividido en cinco apartados, que consideramos bastante típicos desde el punto de vista del Derecho norteamericano de la negociación colectiva.

Quinta.– El primer apartado se refiere a las cláusulas de reconocimiento sindical, habiéndose puesto de relieve por la doctrina científica que se ha ocupado del tema, frente a lo que ocurre en España, que en los Estados Unidos –al igual que en Gran Bretaña o en Alemania– no rige el

«reconocimiento» legal de los sindicatos, sino el «reconocimiento» empresarial. Además, a diferencia de lo que sucede en España –en donde, a pesar de lo que ordena el Estatuto de los Trabajadores, las partes que celebran un convenio colectivo no suelen aparecer identificadas en el texto del mismo–, en cambio, en el convenio colectivo de Levi Strauss & Co. dichas dos partes aparecen perfectamente especificadas en el Preámbulo o introducción del mismo, en el que se afirma que «lo siguiente representa los entendimientos y acuerdos alcanzados por y entre Levi Strauss & Co. (la Empresa) y UNITE (el Sindicato) durante sus negociaciones nacionales de 2003». Dentro ya del articulado del convenio, el primer precepto del mismo lleva el rótulo «Ámbito de aplicación y reconocimiento [*Coverage and recognition*]», donde consta el «reconocimiento» expreso por parte de la empresa del sindicato negociador del convenio y representante exclusivo de sus trabajadores, esto es, «UNITE». Se trata de un precepto de un interés muy grande, desde el punto de vista de la gestión de recursos humanos, especialmente si el tema se proyecta sobre el hecho positivo de la apertura de nuevos centros de trabajo por parte de la empresa. En efecto, en el supuesto de que Levi Strauss & Co. abra nuevos centros de trabajo (contratando en ellos nuevo personal) durante la vigencia del

convenio colectivo, la regla general es que «si la Empresa, durante la vigencia de este acuerdo, abre un nuevo centro de trabajo de corte, cosido, acabado o distribución de propiedad y gestionado por la Empresa, la Empresa», de un lado, «no se opondrá al intento del Sindicato de organizar sindicalmente a los trabajadores de la instalación, sino que por el contrario será neutral y dará a sus trabajadores una declaración de neutralidad»; y de otro lado, «reconocerá al Sindicato como el representante exclusivo, a efectos de la negociación colectiva [*exclusive collective bargaining agreement representative*], de los trabajadores en una unidad apropiada de negociación [*appropriate bargaining unit*] si el Sindicato obtiene cartas de apoderamiento firmadas por la mayoría de los trabajadores [*majority of the employees*] en la unidad de negociación».

Sexta.- El segundo apartado se refiere a las cláusulas de colaboración entre empresa y sindicato, muy sorprendentes –desde la perspectiva española– en el convenio colectivo de Levi Strauss & Co., aunque perfectamente explicables, por causa del hecho de que en los Estados Unidos no existe nada parecido a la representación legal o unitaria del personal, tal y como obra regulada en el

Título II del Estatuto de los Trabajadores. Sobre este asunto, el precepto clave es el artículo 3 del convenio colectivo de Levi Strauss & Co., rotulado «Colaboración entre la Dirección y el Sindicato [*Labor-Management Partnership*]». Se trata de un precepto convencional larguísimo, aunque –en mi opinión– podría afirmarse que viene a regular dos bloques de materias perfectamente diferenciados. En primer lugar, la colaboración entre la empresa y el sindicato, pero que pone el acento en el interés empresarial, teniendo en cuenta que la pieza clave es aquí la creación del denominado «Comité Directivo de Líderes [*Leadership Steering Committee*]» o, en acrónimo, CDL (*LSC*), que viene a ser un órgano –constituido, en principio, por trabajadores destacados– orientado a llevar a efecto la «adopción conjunta de decisiones a nivel local [*local joint decision making*]», sobre la base de que este Comité actúa a nivel de «punto de venta». La «adopción conjunta de decisiones» no tiene correspondencia en el convenio colectivo aplicable a CARAMELO, S.A., aunque el ordenamiento jurídico español prevea esta posibilidad a través de la Ley 31/2006, que regula el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea. En segundo lugar, la colaboración entre la empresa y el sindicato, pero ahora poniendo el acento en el interés sindical, que es un tema regulado en el

propio artículo 3 del convenio colectivo, bajo el rótulo –que resultaría sorprendente en España– de «Construcción del Sindicato [*Union Building*]», afirmándose que «se reconoce que dos elementos son clave», de un lado, «un sindicato fuerte y experto para representar e implicar a los trabajadores», y de otro lado, «una dirección que comprenda y apoye el papel, las responsabilidades, la transparencia y desarrollo del sindicato local».

Séptima.– El tercer apartado, típicamente americano, pero de gran problematicidad jurídico-laboral es España, se refiere a las cláusulas de seguridad sindical. Sobre este punto, el artículo 2 del convenio colectivo de Levi Strauss & Co. nos ha parecido conservador, puesto que meramente autoriza uno de los pactos «blandos» de seguridad sindical (bajo el expresivo rótulo «*Check-off*»), al establecer que «la Empresa acuerda hacer deducciones voluntarias para UNITE-PAC en las nóminas de los trabajadores que individualmente autoricen las mismas», teniendo en cuenta que «la puesta en práctica de esta disposición irá precedida de una programación informática y de formación del trabajador». Sorprendentemente, la regulación de este tema en el convenio colectivo sectorial aplicable a CARAMELO, S.A. es mucho más

amplia, puesto que regula no sólo el recién citado «*check-off*», sino también el denominado «canon de negociación», en términos siempre respetuosos por lo ordenado a este respecto por nuestra Ley Orgánica de Libertad Sindical. El primero, en su artículo 85 (rotulado «Cuota sindical»), en el que se establece todo lo siguiente: 1) «A requerimiento de las personas afiliadas a las centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente»; 2) «La persona interesada en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de caja de ahorro a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad»; y 3) «Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año», teniendo en cuenta que «La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiere». Y el segundo, en su disposición adicional décima (rotulada «Canon de negociación»), relativa a su vez a todo lo

siguiente: 1) «con el objeto de sufragar los gastos ocasionados en la negociación del presente Convenio, las empresas descontarán de la retribución de las personas incluidas en su ámbito de aplicación la cantidad equivalente al 10 por 100 del incremento salarial correspondiente a una mensualidad, por cada persona, cualquiera que sea la naturaleza de su contrato, que deberá ser ingresada a nombre de las organizaciones sindicales intervinientes en la negociación»; 2) «la citada cantidad se descontará únicamente a las personas que comuniquen a la empresa su expresa conformidad por escrito, hasta tres meses después de la publicación del Convenio en el "Boletín Oficial del Estado"»; y 3) «la cantidad resultante se distribuirá entre las Organizaciones Sindicales que han participado en la negociación del Convenio en proporción al número de representantes en la Comisión Negociadora».

Octava.- El cuarto apartado se refiere a las cláusulas sobre administración del convenio colectivo. Se trata de un tema cuya regulación podemos considerar típica, tanto en el convenio colectivo aplicable a Levi Strauss & Co., como en el convenio colectivo general de la industria textil aplicable a CARAMELO, S.A., este último

centrado en una regulación bastante prolija, que no siempre resultará eficaz, de la comisión paritaria del convenio colectivo. En el convenio colectivo norteamericano, las reglas relativas a la administración del mismo aparecen concentradas en su artículo 6, que lleva por rúbrica la de «Procedimiento de reclamaciones [*Grievance procedure*]». Se trata de un método de administración del convenio colectivo que parece totalmente consolidado en dicha empresa, pues en dicho precepto se afirma que «si las partes acuerdan que el procedimiento actual de reclamaciones no da respuesta a las necesidades del centro de trabajo, las partes pueden revisar el Procedimiento de Reclamaciones para posibles cambios». Ahora bien, la posible revisión del mismo queda sujeta al cumplimiento de una serie de «exigencias», que el precepto convencional en cuestión, dando muestras de una extraordinaria flexibilidad y adaptabilidad, reconduce a las siguientes: 1) «resolver las cuestiones cerca del problema», 2) «mantener al reclamante en todas las instancias de la resolución», 3) «el marco en el que hay que trabajar es la resolución conjunta de la cuestión», 4) «el centro de trabajo diseña su propio procedimiento de resolución», «el CDL revisa las reclamaciones para identificar y dirigir las cuestiones sistemáticas y para

revisar la efectividad del procedimiento de reclamaciones», y 6) «los líderes de la empresa y el sindicato deberían ser formados conjuntamente en las técnicas de resolución de problemas, en el convenio colectivo y en el proceso de reclamaciones», teniendo en cuenta que «esta formación debería hacerse al menos anualmente para formar nuevos directivos y/o poner al día a todos los líderes sobre los cambios».

Novena.- En nuestra opinión, tanto el convenio colectivo de Levi Strauss & Co. como el sectorial aplicable a CARAMELO, S.A., se encuentran técnicamente en situación de «ultractividad», aunque esta terminología resulta desconocida en el Derecho norteamericano de la negociación colectiva. Hemos razonado en nuestro trabajo que este convenio colectivo norteamericano se prorroga automáticamente, al no haber mediado denuncia, cada tres años. Además, en el propio precepto donde se establece implícitamente esta peculiar prórroga trienal, aparece contenida una cláusula expresa de renuncia a la huelga, que hemos considerado atípica, por causa de aparecer referida a los convenios colectivos «locales» de Levi Strauss & Co. Según ella, literalmente, «cada acuerdo local contiene cláusulas de no huelga [no

strike clauses], que continuarán siendo vinculantes [*binding*] con base en esas expiraciones convencionales locales y no se modifican por la vigencia de este convenio nacional [*not modified by this national agreement's term*]». En cambio, en el convenio colectivo sectorial aplicable a CARAMELO, S.A., la regulación del tema de la renuncia a la huelga tiene sólo carácter implícito y relativo, habiéndonos visto obligados a concluir que la regulación implícita del tema ha decaído por aplicación ahora de lo dispuesto en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, allí donde afirma que «durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio decaerán a partir de su denuncia». Hay que decir que si bien el convenio de Levi Strauss & Co. remite a los acuerdos locales la regulación de la no huelga, habiendo tomado como referencia comparativa a nivel local los treinta y tres convenios colectivos sectoriales de aplicación a los puntos de venta de CARAMELO, S.A., en ninguno de ellos existe estipulación alguna relativa a la paz social durante la vigencia del convenio, lo que unido a lo anteriormente comentado en el

artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, nos permite concluir que la renuncia a la huelga carece en la práctica de desarrollo.

Décima.- El análisis comparatista del contenido normativo del convenio colectivo de Levi Strauss & Co. —que constituye el objeto de la parte segunda de nuestro trabajo— lo hemos dividido en cinco apartados, el primero de los cuales trata monográficamente de las cláusulas ordenadoras del tiempo de trabajo. Al respecto, hemos razonado la plena aplicabilidad de la Ley federal de Condiciones Justas de Trabajo de 1938 a Levi Strauss & Co., puesto que esta última no es ningún «pequeño negocio» —según dicha Ley, es tal «una empresa que ... tiene trabajadores implicados en el comercio o en la producción de bienes para el comercio, o que tiene trabajadores manejando, vendiendo o trabajando de otro modo sobre bienes o materiales que hayan sido trasladados o producidos para el comercio por cualquier persona; y ... sea una empresa cuyo volumen bruto anual de ventas concluidas, o negocio realizado, no sea menor de 500.000 dólares (con exclusión de impuestos especiales que estén establecidos separadamente en el nivel del comercio al por menor) [*an enterprise whose annual gross volume of sales made or*

business done is not less than \$500,000 (exclusive of excise taxes at the retail level that are separately stated)]»-, dado que tuvo el pasado año 2011 unos «ingresos netos [*net revenue*]» de 4.800 millones de dólares. Desde un punto de vista comparatista, nos ha parecido interesante resaltar cómo se delimita negativamente la jornada anual de trabajo en este convenio colectivo norteamericano, a través de la regulación que efectúa de las vacaciones anuales retribuidas, llamando poderosamente la atención aquí la corta duración de las vacaciones que tienen derecho a disfrutar los trabajadores de la empresa, si comparadas con la duración de las vacaciones que todos los trabajadores españoles tienen como mínimo derecho a disfrutar cada año, pues este asunto aparece regulado de conformidad con una escala de seis tramos, que sólo tiene en cuenta los «años de servicio [*years of service*]», en la que el tramo primero asigna «5 días o 40 horas» de vacaciones para el «primer año» de servicio, pasando el tercer tramo a asignar un derecho de «15 días o 120 horas» de vacaciones para «5-14 años» de servicio, hasta llegar a asignar en el sexto tramo un derecho de «25 días o 200 horas» de vacaciones para «30 años o más» de servicio. El mismo convenio, aunque en el apartado de «permisos [*leaves of absence*]», limita más si cabe el

derecho a las vacaciones, pues todavía pueden verse reducidas, ya que «el trabajador con derecho puede elegir, o el empresario puede exigir al trabajador, que sustituya ... las vacaciones retribuidas» por un «permiso no retribuido [*unpaid leave permitted*]», con derecho a la reserva de su puesto de trabajo por la norma sobre «restauración de la posición [*restoration to position*]».

Undécima.- El segundo apartado se refiere a la regulación del tema salarial en el convenio colectivo de Levi Strauss & Co. Como hemos indicado en nuestro trabajo, se trata de un asunto condicionado por el dato de que la empresa se encuentra sujeta al salario mínimo interprofesional federal norteamericano, que en la actualidad es de «no menos de ... 7,25 dólares por hora [*not less than ... \$7,25 an hour*]». En el convenio colectivo de Levi Strauss & Co., esta materia crucial para el trabajador aparece regulada en un único precepto, que es su artículo 17 (genéricamente rotulado «Salarios [*Wages*]»), en la cual cabe distinguir los aspectos estructurales y los aspectos cuantitativos del tema de los salarios. Desde un punto de vista estructural, en Levi Strauss & Co. existe un salario base o salario mínimo de empresa, fijado por unidad de

tiempo, que el convenio colectivo denomina «Tarifa de Contratación [*Hire Rate*]», y luego dos complementos salariales a añadir al mismo, que son el «Diferencial de Turnos [*Shift Differential*]» y el «Plus de Incentivo Protegido [*Protected Incentive Pay*]», de los cuales el más importante – con mucho– es el plus de incentivo. Desde un punto de vista cuantitativo, el salario base o mínimo de la empresa (esto es, la denominada «tarifa de contratación») tiene una cuantía determinada en el convenio, habiendo puesto de relieve en nuestro trabajo que la cuantía de los complementos salariales no aparece expresamente detallada en el mismo, bien porque –en el caso del «diferencial de turnos»– resulta ser «una cuestión local», bien –ahora respecto del «plus de incentivo protegido»– por tratarse de un tema muy puntillosamente regulado en el propio convenio, pero en conexión con el asunto de la productividad de los trabajadores, en relación con los cuales se fijan los denominados «Estándares de Producción [*Production Standards*]», con aplicación de técnicas ergonómicas o de medición científica del trabajo.

Duodécima.– El tercer apartado se refiere a la cláusulas sobre seguridad y salud laboral. En

el convenio de Levi Strauss & Co., la seguridad y salud laboral aparece regulada en su artículo 14, que es un precepto rotulado precisamente así «Salud y Seguridad [*Health & Safety*]». Desde un punto de vista orgánico, la pieza clave es un órgano de colaboración, respecto del que se afirma que «la Empresa y el Sindicato formarán un Comité de Salud y Seguridad a N[ivel de]P[unto de]V[enta], compuesto por igual número de representantes del Sindicato y de la Empresa», que «el Comité se reunirá al menos mensualmente y estará presidido conjuntamente», y además, que «el Comité revisará los registros e información relevantes relacionados con la seguridad y salud, hará recomendaciones constructivas al C[omité de]L[íderes] para mejorar las condiciones y prácticas de salud y seguridad, y apoyará en el desarrollo e implantación de programas de formación de la Empresa». A su vez, desde un punto de vista funcional, la clave son diversos programas preventivos específicos de Levi Strauss & Co., indicándose sobre ellos que «ningún trabajador será asignado a ningún puesto de trabajo para el que no haya sido adecuadamente formada en el método y funcionamiento de seguridad del [programa ergonómico LEAP]», que «ninguna persona o equipo será penalizado por participar en actividades de salud y seguridad», y además, que

«los programas de gestión del estrés se ofrecerán a través del Programa de Ayuda al Trabajador». Por su marcado interés comparatista, hemos hecho hincapié en el análisis del artículo 15 de este convenio colectivo norteamericano, genéricamente rotulado «Programa de Drogas y Alcohol [*Drug and Alcohol Program*]», al tratarse de un tema íntimamente vinculado a la seguridad y salud laboral, pero que carece de todo *pendant* regulador en España, no sólo a nivel de regulación legal, sino también en el plano del convenio colectivo sectorial aplicable a CARAMELO, S.A.

Decimotercera.- Sobre la base de que en los Estados Unidos rige la regla general del despido libre, hemos puesto de relieve en nuestro trabajo que el convenio colectivo de Levi Strauss & Co. – como es usual en los convenios colectivos de todas las grandes empresas norteamericanas– exceptúa la aplicación de esta regla, afirmando que «si un tema no aparece comprendido dentro de los límites de la adopción conjunta de decisiones, el derecho de adoptar la decisión sobre ese tema se reserva a la Empresa, incluida la gestión del centro de trabajo, la dirección de la mano de obra, y el derecho a suspender, sancionar o despedir a los trabajadores por justa causa [*the right to*

suspend, discipline or discharge employees for just cause], salvo que esté limitado por este Acuerdo o por decisiones subsiguiente tomadas de conformidad con el Acuerdo de Colaboración Nacional». En consecuencia, durante la vigencia del convenio (aun prorrogada), Levi Strauss & Co. renuncia voluntariamente a despedir a sus trabajadores, si no es por justa causa (objetiva o disciplinaria). Asimismo, hemos puesto de relieve en nuestro trabajo la aplicación a Levi Strauss & Co. de la Ley federal norteamericana denominada (en acróstico) «WARN». En el convenio de la empresa, la transposición de la misma aparece efectuada en su artículo 4, rotulado «Antigüedad y Reducción de Plantilla [*Seniority and Reduction in Force*]». El paralelismo de esta regulación convencional con los que en España denominaríamos ERES (esto es, expedientes de regulación de empleo) suspensivos y extintivos es muy grande, bastando reparar a este efecto en que dicho precepto del convenio colectivo de Levi Strauss & Co. afirma, a título de pórtico, que «la reducción de plantilla se define como la separación del trabajo con la Empresa cuando no hay expectativa razonable de que el trabajador sea vuelto a llamar [*there is no reasonable expectation that an employee will be recalled to employment*] para que trabaje en los siguientes doce meses», teniendo en

cuenta que «los sucesos que puedan desencadenar una Reducción de Plantilla incluyen la eliminación o reducción sustancial [*elimination or substantial reduction*] de un departamento (siendo «sustancial» el 50% o más del departamento), la subcontratación o externalización del trabajo [*subcontracting or outsourcing work*] actualmente desarrollado en un punto de venta, el cambio tecnológico, el procedimiento de mejora de flujos, expiración de la suspensión por crisis de larga duración, y cierre de un punto de venta [*technological change, process flow improvement, expiration of Long Term Lay Off and CSC Closure*]». En fin, frente a lo que sucede en Levi Strauss & Co., la regulación del tema disciplinario en el convenio colectivo sectorial aplicable a CARAMELO, S.A. es sumamente detallada, cabiendo calificarla incluso de gigante. En nuestra opinión, se trata de un tema que a partir de la reforma laboral operada por el Real Decreto Ley 3/2012 va a tener en España un importante desarrollo desde el punto de vista de la gestión de recursos humanos, a pesar de que tradicionalmente haya quedado reconducida su regulación a los grandes convenios colectivos sectoriales estatales.

Decimocuarta.- Como era previsible, el peso tan distinto que legalmente tiene la Seguridad Social en España y en los Estados Unidos tenía que acabar influyendo en el tratamiento de dicha materia, por parte de los convenios colectivos de uno y otro país, lo que se refleja perfectamente al tratar el asunto de las cláusulas de seguridad social complementaria o voluntaria en el convenio colectivo de Levi Strauss & Co., de un lado, y en el general de la industria textil aplicable a CARAMELO, S.A., del otro. Aquí la «estrechez», si se me permite la expresión, de la Ley norteamericana de Seguridad Social de 1935 ha sido contrapesada, siempre en el plano federal, con la promulgación de otras Leyes federales distintas, que igualmente tratan -a su modo- asuntos que aquí también consideraríamos de Seguridad Social, básica o complementaria. En este trabajo, sólo hemos mencionado aquéllas que aparecen expresamente citadas en el convenio colectivo de Levi Strauss & Co. Se trata de la Ley de Seguridad de la Renta de Jubilación del Trabajador (*Employee Retirement Income Security Act*) de 1974, más popularmente conocida por su acrónimo ERISA (también, en el convenio colectivo de Levi Strauss & Co.) y de algún modo equivalente a nuestra Ley de Planes y Fondos de Pensiones de 2002; y de la Ley de Reconciliación del Presupuesto Ómnibus

Consolidado (*Consolidated Omnibus Budget Reconciliation Act*) de 1985, más conocida por su acrónimo COBRA (igualmente utilizado, como veremos enseguida, por el propio convenio colectivo de Levi Strauss & Co.), que de algún modo pretende paliar —en conexión con los planes y fondos de pensiones— todas las carencias, que son muchas, de la asistencia sanitaria norteamericana. También hemos dedicado alguna atención a la regulación en el convenio colectivo de Levi Strauss & Co. de las denominadas «Prestaciones Complementarias por Desempleo (PCD [*Supplemental Unemployment Benefits (SUB)*])», que pensamos que posee un gran interés comparatista —sobre la base de que las prestaciones norteamericanas por desempleo no forman parte del sistema de seguridad social de dicho país—, aunque en los anexos del convenio colectivo general de la industria textil aplicable a CARAMELO, S.A. hayamos encontrado una incipiente regulación de este mismo tema, a propósito de los llamados «trabajos de temporada».

Decimoquinta.— Como conclusión de conclusiones, mi opinión es que la gestión de recursos humanos de Levi Strauss & Co., tal y como aparece reflejada en el convenio colectivo de la propia empresa —que hemos analizado a lo largo de

este trabajo-, puede resultar de utilidad para una empresa relativamente parecida a ella, como es el caso de CARAMELO, S.A. En este sentido, creo que - salvando la lógicas distancias existentes a nivel normativo entre España y Estados Unidos- debemos destacar al menos tres conceptos que desarrollados en el convenio de Levi Strauss & Co. deben ser tenidos en cuenta con vistas a la creación de un posible marco de negociación colectiva de CARAMELO, S.A.: 1) el «reconocimiento» de un único interlocutor en la representación de los trabajadores, y los acuerdos entre las dos partes en la «adopción conjunta de decisiones», principalmente a nivel local; 2) la existencia de un procedimiento pactado de suspensión y reducción de plantilla (*reduction in force*); y 3) la productividad, configurada sobre la base de un «promedio histórico personal» y de un «período de pago representativo», y que supone una herramienta vital para alinear los objetivos y la estrategia de la empresa con una gestión adecuada de los recursos humanos.

APÉNDICE DOCUMENTAL

ACUERDO NACIONAL UNITE (AFL-CIO) Y LEVI STRAUSS & CO. (2003)

Índice de Contenidos

Acuerdo Nacional

Ratificación del Convenio Nacional

Artículo 1 - Ámbito de aplicación y Reconocimiento

Trabajadores de Contratas

Trabajadores a Tiempo Parcial

Nuevos Centros de Trabajo y Relaciones con Terceros

Artículo 2 - Check-off

UNITE PAC

Artículo 3 - Colaboración entre la Dirección y el Sindicato

Adopción Conjunta de Decisiones a Nivel Local

Adopción Conjunta de Decisiones por encima del Nivel de Punto de Venta

Procedimiento de Plan Operativo Anual de Punto de Venta

Orientación de Nuevos Trabajadores

Construcción del Sindicato

Procedimiento de Negociaciones a Nivel Local

Apoyo a la Formación

Artículo 4 - Antigüedad y Reducción de Plantilla

Indemnización por Cese

Reducción del Tamaño y/o Cierre del Punto de Venta

Artículo 5 - Jornada de Trabajo

Artículo 6 - Procedimiento de Reclamaciones

Artículo 7 - Permisos

Asistencia

Permisos Familiares

Permisos Personales

Permiso Médico Personal no cubierto por la Ley del Permiso Médico Familiar

Permiso Sindical de Corta Duración

Realización de Otro Trabajo durante el Permiso

Permiso de Asignación Temporal

Artículo 8 - Vacaciones

Artículo 9 - Seguro

- Seguro de Vida
- Seguro Médico de Grupo
- Cotizaciones
- Cuidado de la Vista
- Seguro Médico del Jubilado
- Subsidio COBRA tras la Jubilación
- Formación en Cuidado de la salud
- Continuación de la Cobertura
- Cobertura Médica Ampliada por Regulación de Empleo

Artículo 10 - Plan de Prestación por Incapacidad Semanal

- Requisitos del Derecho
- Parámetros del Pago de la Prestación
- Pagos Diarios
- Prestaciones Excluidas
- Cuantía de la Prestación
- Certificación de la Incapacidad

Artículo 11 - Plan de Jubilación del Trabajador

Artículo 12 - Plan de Ahorro e Inversión a Largo Plazo del Trabajador

Artículo 13 - Prestaciones Complementarias por Desempleo (PCD)

Artículo 14 – Salud y Seguridad

- Comité de Salud y Seguridad
- Accidentes de Trabajo
- Por encima del Punto de Venta

Artículo 15 - Programa de Drogas y Alcohol

Artículo 16 - Sistemas de Nuevo Trabajo y Tecnología

Artículo 17 - Salarios

- Tarifa de Contratación
- Incremento Salarial General
- Diferencial de Turno
- Plus de Incentivo Protegido
- Plus de Duelo
- Tiempo Libre Retribuido

Artículo 18 - Estándares de Producción

Artículo 19 - Vigencia del Convenio

ACUERDO NACIONAL

Lo siguiente representa los entendimientos y acuerdos alcanzados por y entre Levi Strauss & Co. (la Empresa) y UNITE (el Sindicato) durante sus negociaciones nacionales de 2003. Este acuerdo maestro representa todos los acuerdos nacionales negociados entre las partes y deroga el Acuerdo Nacional previo de 2000 y todos los Memoranda de Entendimiento.

Con excepción de aquellas cuestiones en que así se disponga, estos acuerdos se aplican en todos los lugares de trabajo operados y de titularidad de la Empresa en los Estados Unidos representados por UNITE, y los acuerdos contenidos en este documento derogarán y reemplazarán a todos los acuerdos locales sobre estas materias, salvo que se disponga lo contrario. Las negociaciones locales se llevarán a cabo donde aquí se indique y también pueden señalarse materias a negociar fuera del ámbito de este acuerdo.

Ratificación del Convenio Nacional

Las partes acuerdan que el Acuerdo Nacional se ratificará separadamente de los convenios locales. El método de ratificación es una decisión de UNITE. Un período de reunión y la oportunidad de votar se darán *in situ* durante el turno del trabajador, con sujeción a la práctica y acuerdo locales.

ARTÍCULO 1 - ÁMBITO DE APLICACIÓN Y RECONOCIMIENTO

La Empresa reconoce al Sindicato como el agente exclusivo de negociación colectiva para los trabajadores administrativos de almacén, de producción de almacén y de servicios de mantenimiento/técnicos en todas los centros de trabajo organizados sindicalmente por UNITE, con exclusión de los trabajadores administrativos de oficina, trabajadores profesionales y técnicos, trabajadores de confianza, guardas y vigilantes tal como los define la Ley de Relaciones Laborales Nacionales.

Para aquellos trabajadores autorizados, según el Derecho del NLRB, para organizar sindicalmente y negociar, la Empresa acuerda que se les autorizará a actuar así como una unidad de negociación separada, separada y aparte de los servicios administrativos de almacén, de los servicios de producción de almacén y de los servicios de mantenimiento/técnico.

Trabajadores de Contratas

Las partes acuerdan que es deseable evitar el uso de trabajadores de contratas pagados por un tercero, salvo que haya una razón empresarial sólida para hacerlo, y que esta cuestión se someta al órgano decisorio local.

Trabajadores a Tiempo Parcial

Si pueden utilizarse o no trabajadores a tiempo parcial en cada Punto de Venta, se decidirá por acuerdo conjunto/mutuo a nivel local.

Todos los términos y condiciones de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial (incluidas prestaciones) se determinarán por acuerdo conjunto/mutuo a nivel local.

Nuevos Centros de Trabajo y Relaciones con Terceros

El derecho de la Empresa de determinar los métodos y el proceso de distribución se limitará a que LS&CO. no puede transferir Servicios de Valor Añadido controlados por LS&CO., y actualmente realizados en Puntos de Venta de los Estados Unidos, a otro vendedor en los Estados Unidos.

La Empresa:

- Se reunirá con el sindicato y considerará las recomendaciones del sindicato relativas a nuevas relaciones con terceros similares a puntos consorciados; y
- Se reunirá con el sindicato para discutir la apertura de un nuevo centro de trabajo de corte, cosido, acabado o distribución, o el traslado de uno al que se aplique este acuerdo más de 10 millas desde su actual ubicación.

Si la Empresa, durante la vigencia de este acuerdo, abre un nuevo centro de trabajo de corte, cosido, acabado o distribución de propiedad y gestionado por la Empresa, la Empresa:

- No se opondrá al intento del Sindicato de organizar sindicalmente a los trabajadores del centro de trabajo, sino que por el contrario será neutral y dará a sus trabajadores una declaración de neutralidad; y
- Reconocerá al Sindicato como el representante exclusivo, a efectos de la negociación colectiva, de los trabajadores en una unidad apropiada de negociación si el Sindicato obtiene cartas de apoderamiento firmadas por la mayoría de los trabajadores en la unidad de negociación.

La Empresa y el Sindicato se reunirán y acordarán los términos del proceso de comprobación de las cartas, que será dirigido por un tercero neutral, u otro proceso mutuamente acordado.

Si tanto la empresa como el Sindicato determinan que un centro de corte, cosido, acabado o distribución debería ser legalmente añadido a una unidad de negociación existente, la Empresa negociará con el Sindicato los condiciones y mínimos laborales de dicho centro de trabajo.

Salvo que esté explícitamente limitado por una disposición específica de este Acuerdo, no existen limitaciones al derecho de la empresa de cerrar, cerrar parcialmente, abrir, reubicar, comprar, vender o alquilar, instalaciones de distribución, y a tomar decisiones relativas a relaciones logísticas con terceros.

ARTÍCULO 2 - CHECK-OFF

UNITE PAC

La Empresa acuerda hacer deducciones voluntarias para UNITE-PAC en las nóminas de los trabajadores que individualmente autoricen las mismas. La puesta en práctica de esta disposición irá precedida de una programación informática y de formación del trabajador.

ARTÍCULO 3 - COLABORACIÓN ENTRE LA DIRECCIÓN Y EL SINDICATO

El Sindicato y la Empresa han ejecutado un Acuerdo de Colaboración que, entre otras cosas, supone una visión de adoptar decisiones conjuntas sobre materias de dirección del negocio de un Punto de Venta, y un compromiso de éxito de los colaboradores. Las partes acuerdan que la consecución de la adopción completa de decisiones conjuntas a nivel local continúa siendo un objetivo deseable.

Con la finalidad de hacer el acuerdo de Colaboración más efectivo para el Sindicato y la Empresa, las partes acuerdan, durante la vigencia de este Acuerdo, evaluar conjuntamente y desarrollar un plan de acción y formar a los miembros del Comité Directivo de Líderes (CDL), con la finalidad de construir las habilidades y el conocimiento que le permitirán aportar ideas, prevenir y resolver problemas, ser responsables de sus acciones, y ser solidariamente responsables de sus compromisos.

El plan de acción establecerá un conjunto realista de acciones específicas, mensurables y conseguibles, a ser adoptadas por el CDL durante la vigencia de este Acuerdo.

Las partes, al tomar dicho Acuerdo, creen que el desarrollo de la adopción conjunta de decisiones evolucionará por su propia naturaleza. Dicha adopción de decisiones sólo se incrementará con el transcurso del tiempo en la medida en que las habilidades, el conocimiento y la familiaridad con el negocio de los Colaboradores alcancen los niveles necesarios para una adopción conjunta de decisiones efectiva y eficiente. Por eso, las partes diseñarán y desarrollarán conjuntamente la formación adecuada y la asignación de recursos. Dicha formación se llevará a cabo conjuntamente cuando sea posible, se llevará a cabo por expertos cuando así se exija, y estará siempre sujeta a evaluación.

Adopción Conjunta de Decisiones a Nivel Local

El centro de trabajo creará el CDL para cumplir esta visión. El CDL determinará aquellos temas que se incluirán en la adopción conjunta de decisiones. Si un tema no aparece comprendido dentro de los límites de la adopción conjunta de decisiones, el derecho de adoptar la decisión sobre ese tema se reserva a la Empresa, incluida la

gestión del centro de trabajo, la dirección de la mano de obra, y el derecho a suspender, sancionar o despedir a los trabajadores por justa causa, salvo que esté limitado por este Acuerdo o por decisiones subsiguientes tomadas de conformidad con el Acuerdo de Colaboración Nacional.

En el caso de que haya un cambio en los líderes locales, la lista de temas comprendidos en la adopción conjunta de decisiones se revisará y pondrá al día por el CDL, en la medida en que esos temas se refieran a habilidades, conocimiento y familiaridad con el negocio de los líderes conjuntos locales nuevamente designados.

El CDL tendrá la responsabilidad de suministrar a cualquier nuevo miembro del Comité información completa y toda la formación necesaria y la mejora de cualificación requerida, con la finalidad de dar al nuevo miembro la oportunidad de participación plena en el Comité.

El CDL revisará la lista de temas de adopción de decisiones para su posible puesta al día y expansión anualmente, de manera que, a largo plazo, la evolución de la plena adopción conjunta de decisiones se consiga. Cuando este proceso se complete, el CDL comunicará los temas de adopción conjunta de decisiones al Sindicato y a la Empresa, a nivel Regional.

El CDL puede tratar cuestiones del negocio, de la comunidad y/o del trabajador. Al actuar así, el CDL puede configurar equipos de trabajo locales, y establecerá los objetivos, límites y parámetros de estos Equipos de Trabajo, que incluirán:

1. Las decisiones se tomarán siempre por consenso, lo que significa que mientras que, aunque una concreta persona pueda preferir una decisión diferente, esa persona es capaz aceptar y apoyar la decisión;
2. Las cuestiones disciplinarias estarán fuera de los límites;
3. El Acuerdo de Colaboración Nacional estará fuera de los límites; y,
4. La Delegación Local del Sindicato determinará cómo ratificarán los trabajadores las decisiones del Equipo de Trabajo.

Se configure o no un equipo de trabajo, cualquier cambio con impacto en los salarios, la jornada, las condiciones de trabajo o las prestaciones debe tratarse por el CDL y/o negociado con el Sindicato, y requerirá la ratificación sindical, que incluye la formación de los trabajadores afectados antes de la ratificación como parte del proceso. Si resulta práctico, las partes pueden llevar a cabo conjuntamente la formación antes de la ratificación. El Sindicato puede seguir ejerciendo la vigilancia institucional en la aprobación y configuración de los Equipos de Trabajo.

Adopción Conjunta de Decisiones por encima del Nivel de Punto de Venta

De conformidad con el concepto de adopción conjunta de decisiones contenido en el Acuerdo de Colaboración entre la Dirección y el Sindicato, la Empresa y el Sindicato tienen interés en proporcionar una estructura que facilite la adopción conjunta de decisiones a nivel de centro de trabajo. Con ese fin, por encima de los líderes del nivel de Punto de Venta, tanto la Empresa como el Sindicato, apoyarán la Colaboración y

asignarán recursos disponibles en relación con los planes de acción y los planes de formación del CDL.

Además, se acuerda por las partes que se reunirá un comité directivo por encima del nivel de Punto de Venta. Este comité directivo tendrá participación de los trabajadores de todos los emplazamientos, mediante la inclusión de un representante local del sindicato, un suplente del personal sindical, y de un trabajador directivo de cada Punto de Venta. El Vicepresidente de Distribución, o su suplente, y el Vicepresidente Ejecutivo, o su suplente, de UNITE también asistirán.

El compromiso de las partes es que el mencionado CDL de centro se reunirá trimestralmente en la instalación y rotarán entre ellos, salvo que las partes acuerden otra cosa.

El principal propósito de este comité de dirección es resolver las cuestiones de interés de todos los emplazamientos y supervisar la eficacia del CDL. Los principios siguientes se continuarán aplicando en las decisiones que sean tomadas por el comité de dirección:

1. Mantener el foco de la toma de decisiones en cuestiones de punto de venta a nivel de punto de venta.
2. Antes de que un asunto pueda ser considerado para la toma de decisiones conjunta, las partes deben acordar que existe interés común en el asunto.
3. A fin de que un asunto local sea considerado por el comité de dirección, el tema en cuestión debe haber sido declarado por el CDL dentro de los límites de la toma de decisiones conjunta local.
4. Para que un asunto sea considerado por el comité de dirección, el asunto debe apoyar el negocio y las estrategias sindicales.

Ambas partes reconocen que la toma de decisiones conjunta ni suplanta ni sustituye el Procedimiento de Reclamaciones.

Cuando los asuntos del punto de venta se deciden por el comité de dirección, la resolución de tales asuntos se aplicará a todos los puntos de venta. El comité de dirección también debería asegurar que se hagan comunicaciones apropiadas, relativas a estas decisiones, a todos los CDL de lugar de trabajo y líderes del sindicato y de la dirección.

Las partes pueden reunirse y determinar cómo asignar el coste de tales iniciativas y programas.

La Empresa pagará el tiempo empleado por los trabajadores para asistir a las reuniones antes mencionadas del comité de dirección a nivel de punto de venta, y los trabajadores pueden usar el crédito sindical para preparar tales reuniones.

Procedimiento de Plan de Operativo Anual de Punto de Venta

Se acuerda que el CDL desarrollará y pondrá en práctica un plan para asegurar la participación de líderes de los trabajadores y del sindicato local en un procedimiento anual de planificación del negocio, para así incrementar continuamente la formación relativa a inversiones de capital, presupuestos, carga del punto de venta, y opciones de recursos.

Con tal fin, el CDL dirigirá una evaluación para identificar y priorizar cuestiones clave (educación/formación, prestaciones, salud y seguridad, ergonomía), desarrollará planes de actuación, y determinará recursos necesarios para la inclusión en el plan operativo anual en el lugar de trabajo. Serán también responsables de poner en práctica, medir y evaluar la efectividad de todos los planes, con informe periódico a los líderes regionales de ambas organizaciones.

Orientación de Nuevos Trabajadores

La Empresa y el Sindicato acuerdan examinar y revisar el procedimiento de orientación de nuevos trabajadores, para presentar mejor a los nuevos trabajadores la naturaleza negociada de los salarios, la jornada y las prestaciones, así como la presentación de UNITE.

La información acerca de la Sociedad y el Contrato Sindical se presentará conjuntamente a los nuevos trabajadores. Las tarjetas de afiliación sindical se darán a los nuevos trabajadores junto con otros documentos de trabajo.

Los nuevos trabajadores de dirección recibirán orientación sobre la Sociedad y el Sindicato, prestada conjuntamente por la Empresa y el Sindicato.

Además, se pondrá a disposición del Sindicato una mesa en la cafetería del punto de venta para distribuir información a los trabajadores sobre el Sindicato durante los períodos de descanso y de comida.

Construcción del Sindicato

Se acuerda que la Empresa y el Sindicato tienen un interés común en construir un sindicato efectivo a nivel local, de manera que la completa toma de decisiones conjunta, tal y como la contempla el Acuerdo de Sociedad, pueda lograrse. Se reconoce que dos elementos son clave para el logro de este objetivo:

1. Un sindicato fuerte y experto para representar e implicar a los trabajadores; y
2. Una dirección que comprenda y apoye el papel, las responsabilidades, la transparencia y desarrollo del sindicato local.

Para conseguir estos objetivos, debería tenerse en cuenta una estrategia desarrollada conjuntamente, que incluya los siguientes elementos:

1. Llevar a cabo la estrategia a través del diseño y entrega conjuntos de la formación de líderes locales sindicales y trabajadores.
2. Llevar a cabo diversas iniciativas de formación empresarial, que produzcan un mayor conocimiento y apoyo por la empresa del papel, responsabilidades, transparencia y desarrollo del sindicato.
3. Realizar evaluaciones periódicas conjuntas de la estrategia.
4. La Empresa acuerda financiar el coste de las siguientes iniciativas:
 - Dos (2) Reuniones del Consejo de UNITE cada año del Acuerdo
 - Una (1) Escuela de Líderes durante la vigencia del Acuerdo
 - Un (1) Curso de Formación de Líderes en Seguridad y Salud cada año del Acuerdo, con participación y planificación conjunta. La formación se efectuará en uno de los puntos de venta cada año, y rotará entre los puntos de venta. La primera formación se efectuará en Canton.
 - Una (1) actividad de construcción sindical se planificará conjuntamente cada año por el CDL local, como una comida al aire libre o «Únete al Día del Sindicato», o actividad similar.
 - Una conferencia dirección-sindicato, a efectuarse anualmente el primer día de reunión del Consejo de UNITE, con el propósito de discutir asuntos de estrategia futura en distribución.
 - La Empresa pagará el tiempo empleado por los delegados de la convención de UNITE, según la fórmula establecida por UNITE para las asistencias, que pueden ser una (1) o dos (2) por lugar de trabajo.

UNITE tiene la opción de confeccionar el calendario, contenido y personal de estas reuniones, siempre y cuando no redunde en costes adicionales y se avise de los cambios con tiempo suficiente para asegurar la inclusión en el plan operativo anual.

Además, la Empresa continuará financiando:

- El coste de las Negociaciones a nivel Nacional
- El coste de las Negociaciones a nivel Local
- El coste de traducir e imprimir los Acuerdos Locales
- Las reuniones semanales de líderes del sindicato local, cuyos detalles se decidirán a nivel local

La Empresa acuerda incluir el logotipo de UNITE en las camisetas y uniformes suministrados por la empresa, para los trabajadores que deseen usarlos.

Si así se exige, se dará acceso al Sindicato a las instalaciones de la Empresa antes y después de la jornada para la captación de afiliados, siempre y cuando estas actividades no interfieran en el trabajo de los trabajadores.

Procedimiento de Negociaciones a Nivel Local

Se acuerda que la Empresa pagará al trabajador el tiempo empleado, relativo a negociaciones a nivel local. Se prevé que este tiempo empleado debería ascender a aproximadamente cuarenta (40) horas, pero se acuerda que si las negociaciones continúan más allá de cuarenta (40) horas, la Empresa pagará el tiempo adicional empleado en la mesa y en las elecciones, en tanto en cuanto ambas partes consideren que las negociaciones son productivas.

Apoyo a la Formación

La Empresa se compromete a un programa de apoyo a la formación, que proporcionaría a los trabajadores oportunidades ampliadas de recibir apoyo para desarrollar sus habilidades y conocimiento. Este programa expandiría el Programa existente de Reembolso de Tasas, proporcionando formación que pueda apoyar a un trabajador en su posición actual o futura, y ampliaría también su estabilidad en el empleo y calidad de vida, a través de una formación centrada en aptitudes básicas (matemáticas, lectura, alfabetización) y en el inglés como segunda lengua, que podría conducir a alcanzar el graduado escolar.

ARTÍCULO 4 - ANTIGÜEDAD Y REDUCCIÓN DE PLANTILLA

La reducción de plantilla se define como la separación del trabajo con la Empresa cuando no hay expectativa razonable de que el trabajador sea vuelto a llamar para que trabaje en los siguientes doce meses. Los sucesos que puedan desencadenar una Reducción de Plantilla incluyen la eliminación o reducción sustancial de un departamento (siendo «sustancial» el 50% o más del departamento), la subcontratación o externalización del trabajo actualmente desarrollado en un punto de venta, el cambio tecnológico, el procedimiento de mejora de flujos, expiración de la suspensión por crisis de larga duración, y cierre de un punto de venta. Si se considera que la Reducción de Plantilla es necesaria, se despedirá a los trabajadores sobre la base de la antigüedad, admitiendo las partes la opción de los voluntarios, siempre y cuando los trabajadores que queden tengan las cualificaciones y capacidad para desarrollar el trabajo disponible con un grado razonable de formación. Desde que se prevea que no se les va a volver a llamar a trabajar, cualquier trabajador afectado tendrá derecho a las prestaciones previstas por este Acuerdo en el artículo titulado Indemnización por Cese.

La Empresa tomará la decisión inicial sobre provocar un suceso que podría desencadenar una Reducción de Plantilla. Se prevé por las partes que los procedimientos de toma de decisiones a nivel local darán lugar a decisiones conjuntas sobre la Reducción de Plantilla. Sin embargo, si tales decisiones no fueran posibles en un período de tiempo razonable, incluidos los esfuerzos alternativos de toma conjunta

de decisiones a nivel regional, entonces la Empresa decidirá el asunto de la Reducción de Plantilla.

Se acuerda que en todos los acuerdos locales de todos los lugares de trabajo de UNITE, se prevea la pérdida de antigüedad tras doce (12) meses naturales de status de suspensión por crisis.

Indemnización por Cese

Aunque las partes no lo contemplen, si fuese necesario reducir permanentemente la mano de obra, la Empresa promete dar al menos dos (2) semanas de preaviso a dichos trabajadores y el Sindicato en relación con dicha suspensión por crisis. Las siguientes prestaciones por cese se darán a aquellos trabajadores permanentemente suspendidos por crisis, sin derecho a volver a ser llamados:

- Una (1) semana de indemnización por cese por cada año de servicio completo, con un mínimo de una (1) semana de indemnización por cese dada a los trabajadores, salvo que el primer año de servicio no pueda ser completado con un permiso o suspensión.
- Los trabajadores percibirán toda la retribución de vacaciones adquiridas y no disfrutadas, al tiempo de la suspensión.
- La cobertura de seguro médico continuará más allá de la fecha de extinción, de acuerdo con la periodificación de la renuncia del complemento exigido por COBRA, tal y como se describe en el artículo sobre Seguro de Salud. Si un trabajador deseara continuar cubierto, se exigirá al trabajador el pago del coste total del complemento COBRA, para continuar con dicha cobertura.
- Un trabajador que experimente gastos de maternidad a los cuales tenga derecho, ocurridos antes de la suspensión por crisis, tendrá cubiertos dichos gastos a través del pago. La Empresa puede requerir prueba satisfactoria para la Empresa, para verificar que el embarazo ocurrió antes de la suspensión por crisis.
- En caso de una suspensión por crisis sustancial y permanente, la Empresa dará asesoramiento laboral individual, ofertas de oportunidades de trabajo en la comunidad, y servicios comunitarios referidos a trabajadores que puedan ser separados del empleo por la Empresa.

La aceptación por el trabajador de la indemnización por cese significará que todos los demás derechos a prestaciones acumuladas cesan en el momento de la suspensión por crisis, y que el trabajador, si es recolocado, se considerará como un nuevo trabajador, salvo que su recolocación ocurra en el año siguiente a la suspensión por crisis, en cuyo caso el trabajador será readmitido con plena antigüedad y prestaciones, teniendo en cuenta que la indemnización por cese no disfrutada provocará que el trabajador sea considerado como un trabajador nuevo a prueba.

Reducción del Tamaño y/o Cierre del Punto de Venta

Al menos una vez al año, o cuando cualquiera de las partes de este Acuerdo perciba de otro modo una amenaza para la supervivencia de un punto de venta o departamento, las partes se reunirán y determinarán si dicha amenaza existe.

Supuesto que no haya garantías del puesto de trabajo, las partes acuerdan que:

1. Se discutirá la naturaleza y la razón de dicha amenaza.
2. Las partes se reunirán con premura y se esforzarán en encontrar soluciones alternativas orientadas a preservar los puestos de trabajo. Estas soluciones deberían incluir el examen completo de decisiones sobre proveedores, cuantificaciones, oportunidades de mejora y cualesquiera otras acciones apropiadas, y
3. Se dispondrá de tiempo adecuado y recursos compatibles con las condiciones del negocio, y los valores establecidos por las partes, para examinar, planificar y llevar a cabo alternativas a los cierres de las instalaciones. La Empresa se compromete a apoyar los valores y principios que han llevado a las negociaciones previas sobre cierres y reducción del tamaño de un punto de venta.

ARTÍCULO 5 - JORNADA DE TRABAJO

Las partes acuerdan que las disposiciones sobre jornada de trabajo deberían desarrollarse conjuntamente y localmente a satisfacción tanto de las necesidades de la empresa como del trabajador, y dentro de los siguientes parámetros :

- Debe ser rentable
- No debe desalentar la eficiencia
- Debe ser aceptada y apoyada por los trabajadores
- Debe satisfacer las exigencias legales (Ley de Condiciones de Trabajo Justas)
- Debe proporcionar flexibilidad a los trabajadores y la empresa
- Debe proporcionar un preaviso razonable para el trabajo en horas extraordinarias
- Los calendarios de la jornada de trabajo pueden modificarse
- Se aceptan las semanas de trabajo variable
- Las exigencias actuales del pago de horas extraordinarias pueden modificarse para adaptarlo a los nuevos calendarios
- El trabajo en horas extraordinarias debe ser voluntario antes que obligatorio
- La jornada de trabajo fuera de la jornada regularmente prevista será retribuida con el pago de un complemento sobre una base diaria/semanal (salvo con horario flexible)
- Pueden acordarse limitaciones sobre las horas extraordinarias obligatorias

El cambio para añadir arriba «semanalmente» se entiende a los efectos de clarificación y no afecta a las prácticas actuales sobre horas extraordinarias en los puntos de venta.

ARTÍCULO 6 - PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIONES

Si las partes acuerdan que el procedimiento actual de reclamaciones no da respuesta a las necesidades del centro de trabajo, las partes pueden revisar el Procedimiento de Reclamaciones para posibles cambios. En este caso, hay que adherirse a las siguientes exigencias:

- Resolver las cuestiones cerca del problema
- Mantener al reclamante en todas las instancias de la resolución
- El marco en el que hay que trabajar es la resolución conjunta de la cuestión
- El centro de trabajo diseña su propio procedimiento de resolución
- El CDL revisa las reclamaciones para identificar y dirigir las cuestiones sistemáticas y para revisar la efectividad del procedimiento de reclamaciones
- Los líderes de la empresa y el sindicato deberían ser formados conjuntamente en las técnicas de resolución de problemas, en el convenio colectivo y en el proceso de reclamaciones. Esta formación debería hacerse al menos anualmente para formar nuevos directivos y/o poner al día a todos los líderes sobre los cambios.

La Empresa preparará y distribuirá trimestralmente al CDL y al Sindicato un informe sobre cómo están siendo tramitadas temporáneamente las reclamaciones, y en qué instancia del procedimiento están resolviéndose en cada lugar. El portavoz de la Empresa (o su suplente) y el portavoz del Sindicato (o su suplente) decidirán conjuntamente sobre el modelo de informe.

ARTÍCULO 7 - PERMISOS

Asistencia

Las partes acuerdan que la asistencia se negociará localmente, incluyendo el período rotativo de doce meses, que no se cambia por este acuerdo.

Permisos Familiares

Solicitud - Certificación

Todas las peticiones de permiso médico familiar deben ser por escrito. En los casos de permisos por razones médicas, la empresa puede exigir prueba o evidencia de la enfermedad o incapacidad física, incluyendo certificación de un médico o cirujano colegiados para justificar cualquier petición de permiso.

Permiso por enfermedad/lesión personal

A. Duración

El Permiso Médico Familiar puede concederse al trabajador, tras petición por escrito, sin que exceda de doce (12) semanas naturales por enfermedad o accidente personal grave. Si se pide, la Empresa puede extender dicho

Permiso por períodos adicionales de treinta (30) días naturales, o uno o varios períodos hasta un máximo de doce (12) meses.

A opción del trabajador, todo período de vacaciones retribuidas ya adquirido puede usarse durante un Permiso Médico aprobado.

B. Requisitos

Un trabajador/a ordinario/a debe haber completado su período de prueba para tener derecho a un Permiso Médico Personal.

C. Notificación

De acuerdo con los requisitos contenidos en la Ley del Permiso Médico Familiar, un trabajador con derecho que pida un Permiso Médico Familiar por enfermedad personal u otro Permiso Familiar debe dar a la Empresa un preaviso razonable, de manera que pueda planificarse el trabajo. Dicho preaviso se exigirá cuando el trabajador tiene conocimiento por anticipado de una operación, hospitalización u otro tratamiento médico que exija Permiso. El preaviso razonable será de (2) semanas laborables, o tan pronto como la necesidad de tratamiento médico se conozca.

Otros Permisos Médicos Familiares

El Permiso Médico Familiar puede concederse al trabajador a petición del mismo, si no excede de doce (12) semanas naturales, durante cualquier período de doce (12) meses, por accidente o enfermedad graves sufridos por la familia directa de los trabajadores (padre, hijo, esposa). Dicho Permiso Médico Familiar también puede concederse por la llegada de un hijo a la familia del trabajador, por nacimiento, adopción o acuerdo de acogimiento. La Empresa puede extender dichos permisos por período(s) adicional(es), hasta un período de permiso máximo de doce (12) meses.

El período de (12) meses será un período de doce (12) meses rotatorio medido hacia atrás, a contar desde cualquier Permiso Médico Familiar aprobado.

Requisitos

Un trabajador/a ordinario/a debe haber completado su período de prueba para tener derecho al Permiso por dicha enfermedad grave en la familiar directa.

Derechos de vuelta al trabajo

1. Aptitud para trabajar

Para que un trabajador vuelva a trabajar tras un Permiso Personal por Enfermedad, dicho trabajador debe presentar a la Empresa un certificado médico del servicio médico que trató al trabajador, que autorice al trabajador a volver al trabajo. El trabajador que vuelva tras un Permiso

debe dar a la Empresa preaviso adecuado de la fecha de vuelta, de manera que la Empresa pueda realizar planes operativos adecuados para el retorno del trabajador.

2. Derechos sobre el puesto de trabajo

El trabajador al que se haya concedido un Permiso al amparo de este Artículo será repuesto al mismo puesto de trabajo o actividad, si están vacantes, supuesto que el trabajador/a haya vuelto al trabajo dentro de los noventa (90) días naturales siguientes al comienzo de su Permiso. Cualquier período asociado con las Vacaciones no se computará. Sin embargo, las partes pueden acordar conjuntamente extender dicho período de noventa (90) días naturales, caso por caso. En el supuesto de que un Permiso y cualesquiera extensiones del mismo excedan de dicho período de noventa (90) días naturales, el trabajador será asignado a un puesto de trabajo o actividad de una naturaleza similar en la que resulte razonable acomodarlo.

Permisos Personales

El Permiso por razones personales puede concederse por la Empresa. A las peticiones para dichos permisos personales se les dará la debida consideración, pero la Empresa no queda obligada a conceder Permisos por razones personales.

Permiso Médico Personal no cubierto por la Ley del Permiso Médico Familiar

El Permiso Personal puede utilizarse para una contingencia médica no cubierta por la Ley del Permiso Médico Familiar, si el trabajador presenta certificado de un médico relativo a que el permiso era necesario por causa de una contingencia médica no cubierta por la Ley del Permiso Médico Familiar. Esta disposición no afecta a si la ausencia está o no justificada de acuerdo con la política de asistencia local, y esta cuestión se decidirá localmente. Permiso en este artículo se define como el de tres (3) o más días.

Aunque la Empresa determinará niveles de personal basados en necesidades del negocio y operacionales, el Permiso Médico Personal no se incluirá en el tope del 10% usado para la planificación de las vacaciones y otros permisos.

A opción del trabajador, todo período de vacaciones retribuidas ya adquirido puede usarse durante un permiso médico personal aprobado no cubierto por la Ley del Permiso Médico Familiar.

Permiso Sindical de Corta Duración

Se concederán permisos de duración razonable a un número razonable de trabajadores que puedan elegirse para actuar como representantes del sindicato, como delegados de convenciones, congresos y/u otras actividades sindicales apropiadas. El Sindicato

acuerda dar a la Empresa preaviso adecuado por escrito, listando dichos representantes y la razón del permiso.

Realización de Otro Trabajo durante el Permiso

El trabajador con Permiso por incapacidad física personal o enfermedad grave puede desarrollar trabajo para otro empresario, supuesto que dicha relación laboral comience no menos de treinta (30) días naturales antes del comienzo del Permiso, y además, supuesto que dicho trabajo no prolongue o cause que el Permiso se extienda.

Permiso de Asignación Temporal

Los trabajadores comprendidos en la Unidad de Negociación pueden ser temporalmente ascendidos a trabajos o actividades externos a la Unidad de Negociación o a trabajar con el Sindicato, a prueba por un período que no exceda de seis (6) meses sin pérdida de la antigüedad. En circunstancias especiales, dicho período de seis (6) meses puede extenderse por mutuo acuerdo de las partes, supuesto que dicha extensión se conceda al menos dos (2) semanas antes de la expiración de dicho Permiso. El Permiso de Asignación Temporal para un trabajo a prueba con el Sindicato se considerará Permiso Personal, a efectos de prestaciones.

ARTÍCULO 8 - VACACIONES

Las guías reguladoras de la adquisición del derecho pueden variar de sitio a sitio; sin embargo, el siguiente cuadro se considera que refleja la asignación actual de vacaciones en todos los sitios:

Años de Servicio	Asignación de vacaciones igual a:
Primer año	5 días o 40 horas
2 – 4 años	10 días u 80 horas
5 – 14 años	15 días o 120 horas
15 – 24 años	20 días o 160 horas
25 – 29 años	21 días o 168 horas
30 años o más	25 días o 200 horas

La inclusión de este cuadro no cambia ninguna escala de devengo mensual, al amparo de bancos de vacaciones/TOPP por años. Las unidades locales pueden necesitar reunirse para determinar nuevas escalas de devengo para 25 años y superiores.

Las partes acuerdan que la retribución de las vacaciones se pagará en promedio, incluyendo incentivos/bonificaciones.

Para el Permiso Médico Familiar, se acuerda que los trabajadores pueden tener la opción de usar prestaciones de vacaciones devengadas pero no usadas.

Las guías de vacaciones, incluyendo la prórroga, uso y pago de días no usados se desarrollarán localmente.

Las guías de planificación para los días individualizados de los trabajadores se desarrollarán localmente.

ARTÍCULO 9 - SEGURO

La Empresa hará disponible la siguiente cobertura de seguro:

Seguro de Vida

- 1.- Diez Mil Dólares (10.000 dólares) de seguro de vida de grupo, tal y como se establece en el Plan, con la prima pagada por la Empresa.
- 2.- Incrementos adicionales de los Diez Mil Dólares (10.000 dólares), hasta un máximo de 40.000 dólares de cobertura de seguro de vida, estarán disponibles para cada trabajador, supuesto que se pruebe que se cumplen los requisitos de asegurabilidad, a opción del trabajador y a su costa. Dichos costes se recalcularán anualmente con base en la experiencia. La Empresa acuerda descontar dicho coste por semana a través de una deducción en la nómina.
- 3.- El seguro de vida de dependientes estará disponible para cada trabajador, a opción del trabajador y a su costa, en las cuantías siguientes. Dichos costes se recalcularán anualmente con base en la experiencia. La Empresa acuerda descontar dicho coste por semana a través de una deducción en la nómina.

<u>Dependiente</u>	<u>Cobertura</u>
Cónyuge	10.000 dólares
Hijo dependiente	5.000 dólares
Infante (menos de 6 meses de edad)	500 dólares

Seguro Médico de Grupo

Los trabajadores tendrán derecho a un programa de cuidados médicos, que incluya prestaciones médicas, dentales y de visión, con sujeción a las reglas, reglamentos y disposiciones recogidos en los planes reguladores. Las partes acuerdan modificar los planes como se indica más abajo. Estos cambios entrarán en vigor el 1 mayo 2004, salvo que se disponga lo contrario.

Todos los trabajadores tendrán la opción de elegir la cobertura dental.

- Chequeo de adulto (edades de 3 años y más), cubierto para un reconocimiento físico, incluyendo vacunas, cada 12 meses.
- Copago de la visita a la consulta de doctor/especialista del cuadro: 15 dólares.
- Copago de salud mental: 20 dólares.
- Las medicinas prescritas obtenidas en la farmacia (suministro de 30 días), se administrará a través de un programa tipo, con los siguientes copagos:
 - Genérico, 10 dólares.

- Marca del tipo, 20 dólares.
- Marca distinta del tipo, 35 dólares.
- Las medicinas prescritas obtenidas a través de encargo postal (suministro de 30 días), se administrará a través de un programa tipo, con los siguientes copagos:
 - Genérico, 10 dólares.
 - Marca del tipo, 20 dólares.
 - Marca distinta del tipo 35 dólares.
- A partir de 1 enero 2006, habrá una deducción de 10 dólares, por persona y año, por los medicamentos prescritos.
- Reembolsos del cuadro:

El 85% de los costes que excedan del límite en todos los demás servicios cubiertos, obtenidos en el cuadro de gastos (con inclusión del uso urgente de la sala de urgencias, que tiene un copago de 25 dólares, al que se renuncia si se admite).
- Los servicios no cubiertos en el cuadro se reembolsarán en un 55%, tras sobrepasar la franquicia de 250 dólares por persona, o 500 dólares por familia. Las admisiones hospitalarias al margen del cuadro están sujetas a un cargo por admisión de 200 dólares.
- Un máximo vitalicio de un millón de dólares.
- Un límite de gasto extra dentro del cuadro, de 1.200 dólares por persona, o 2.400 dólares por familia.
- Un límite de gasto extra al margen del cuadro de 2.350 dólares por individuo, o 4.700 dólares por familia.

Cotizaciones

Las cotizaciones exigidas al trabajador se pagarán semanalmente a través de su descuento en la nómina. Posteriormente, la Empresa anunciará nuevas tarifas en noviembre de cada uno de los años siguientes, durante el período normal de apertura de la afiliación, que entrarán en vigor el siguiente 1 de enero.

Las cotizaciones reflejarán un coste compartido como sigue:

<u>Fecha de efectividad</u>	<u>Tipo de cotización</u>	
	Individual	Familiar
1/1/04 – 12/31/04	10%	15%
1/1/05 – 12/31/05	12%	17%
1/1/06	15%	20%

Cuidado de la Vista

Para los trabajadores, el plan de prestaciones para la vista COLE, prevé un examen anual de la vista con un pago de 10 dólares. El paquete COLE incluye un descuento en el Laxis del 15%.

Los trabajadores y sus familias continuarán teniendo acceso a descuento en los materiales a través de COLE.

Seguro Médico del Jubilado

La prestación de seguro médico del jubilado está sujeta a las reglas, reglamentos y disposiciones recogidas en el plan (o planes) regulador(es). Las partes acuerdan modificar o reemplazar el/los plan/es tal como se diseña más abajo. Esta disposición cubre a los trabajadores en activo y a aquéllos que se jubilaron durante la vigencia de los acuerdos actuales. Esto sustituye cualquier otro acuerdo, incluyendo los acuerdos locales. Los cambios médicos para el jubilado entrarán en vigor el 1 abril 2004, salvo que se disponga lo contrario.

Beneficiarios

- Los trabajadores actuales pueden tener derecho a las prestaciones Médicas y de Vida para Jubilados si cumplen dos criterios el 30 noviembre 2005:
 - (1) Tener una edad mínima de 40 años; y
 - (2) Que su edad y sus años de servicio en números totales equivalgan a 55. Para recibir esta prestación, el trabajador debe haber alcanzado la edad mínima de 55 años con al menos 15 años de servicio (jubilación anticipada) cuando deje la empresa.
- Los trabajadores actuales que no tengan la edad de 40 años a 30 noviembre 2005, no tendrán derecho a las prestaciones Médica y de Vida del Jubilado.
- Los trabajadores actuales que tengan la edad de 40 años, pero cuya edad y años de servicio no igualen 55 o más años el 30 noviembre 2005, no tendrán derecho a las prestaciones Médica y de Vida del Jubilado.
- Los trabajadores contratados después de 31 diciembre 2003, no tendrán los derechos médicos o de vida del jubilado, con independencia de su edad y del número de años de servicios, cuando dejen LS&CO.

Diseño de plan para Jubilados (de más y menos de 65 años)

- Los cambios de las prestaciones médicas del diseño de plan serán los mismos que los introducidos para los trabajadores en activo, salvo que habrá una deducción por prescripción de medicamento y por persona de 50 dólares al año, y que los copagos en una farmacia asociada (con un suministro de hasta 30 días) serán:
 - 10 dólares por medicamentos genéricos;
 - 30 dólares por medicamentos de marca mencionados en la Lista de Medicamentos Preferidos de Aetna o en el programa tipo; y
 - 45 dólares por medicamentos de marca no mencionados en la Lista de Medicamentos Preferidos de Aetna o fuera del programa tipo.
- Los copagos por prescripción de medicamentos obtenidos a través de encargo por correo (con suministro de hasta 90 días) tendrán los siguientes copagos:
 - 20 dólares por medicamentos genéricos;
 - 60 dólares por medicamentos de marca mencionados en la Lista de Medicamentos Preferidos de Aetna o en el programa tipo; y
 - 90 dólares por medicamentos de marca no mencionados en la Lista de Medicamentos Preferidos de Aetna o fuera del programa tipo.

Diseño de Plan para Menores de 65 Años

El diseño de plan para menores de 65 años será el mismo diseño que el diseño para los activos arriba mencionado, salvo que la cobertura de prescripción de medicamentos será como la descrita en el artículo arriba mencionado.

Diseño de Plan para Mayores de 65 Años

El diseño de plan para mayores de 65 años sólo incluirá la cobertura de prescripción de medicamentos (tal como se describe más arriba) y no tendrá el Complemento Medicare.

Cotizaciones para el Plan de Menores de 65 Años

La cantidad máxima con que LS&CO contribuirá en relación con la cobertura médica del jubilado en el plan de menores de 65 años, con efectos de 1 abril 2004, es como sigue:

Años de Servicio en la Jubilación	Pagos del jubilado	Pagos del LS&CO	Pagos adicionales del jubilado
15-19	25% del coste proyectado	75% del coste proyectado hasta que la cantidad que LS&CO paga alcance 5.500 dólares	100% de cualquier cantidad que excede de 5.500 dólares
20-24	20% del coste proyectado	80% del coste proyectado hasta que la cantidad que LS&CO paga alcance 6.000 dólares	100% de cualquier cantidad que excede de 6.000 dólares
Más de 25	15% del coste proyectado	85% del coste proyectado hasta que la cantidad que LS&CO paga alcance 6.500 dólares	100% de cualquier cantidad que excede de 6.500 dólares

Cotizaciones para el Plan de Mayores de 65 años

La cantidad máxima con que LS&CO contribuirá en relación con la cobertura de prescripción de medicamentos en el plan de mayores de 65 años, con efectos de 1 abril 2004 , es como sigue:

Años de Servicio en la Jubilación	Pagos del jubilado	Pagos del LS&CO	Pagos adicionales del jubilado
15-19	25% del coste proyectado	75% del coste proyectado hasta que la cantidad que LS&CO paga alcance 1.800 dólares	100% de cualquier cantidad que excede de 1.800 dólares
20-24	20% del coste proyectado	80% del coste proyectado hasta que la cantidad que LS&CO paga alcance 1.900 dólares	100% de cualquier cantidad que excede de 1.900 dólares

Más de 25	15% del coste proyectado	85% del coste proyectado hasta que la cantidad que LS&CO paga alcance 2.000 dólares	100% de cualquier cantidad que excede de 2.000 dólares
-----------	--------------------------	---	--

Subsidio COBRA tras la Jubilación

El subsidio COBRA se pagará a algunos jubilados como sigue:

- **Requisitos:**
Para tener derecho al Subsidio COBRA tras la jubilación, el trabajador debe:
 - (1) ser un trabajador en activo contratado en o antes de 31 diciembre 2003, que no tenga derecho a recibir asistencia médica al jubilado tras el retiro (tal como se describe más arriba); y
 - (2) tener al menos 55 años de edad, con 15 años de servicio en la jubilación.
- **Prestación:**
Se pagará mensualmente un Subsidio COBRA de 458.33 dólares (5.500 dólares anuales) en el momento de la jubilación, durante un período de 18 meses.

Formación en Cuidado de la Salud

- Una sesión formativa por año a cargo de R[ecursos]H[umanos] y desarrollada por expertos en la materia para incrementar la comprensión de las prestaciones del plan y cómo usar sus prestaciones. Esta sesión, que se llevará a cabo durante la jornada, habilitará tiempo para ruegos y preguntas, e incluirá información relativa a los derechos del paciente con referencias a Especialistas, Internet y utilización del plan de prescripción 800#.
- Habrá disponibles dos programas de actualización por año, en la comida y después del trabajo, sobre temas apropiados.
- Se establecerá un mecanismo para el seguimiento de la experiencia de los problemas de los trabajadores en la utilización de su programa médico, de manera que el Departamento de Prestaciones de San Francisco sea alertado de los problemas cuando ocurran.

Continuación de la Cobertura

Se acuerda que la cobertura de seguro prevista más arriba continuará durante los períodos de permiso del trabajador debidos a enfermedad personal, siempre y cuando se haga cualquier cotización exigida. Los trabajadores de permiso por cualquier otra razón tendrán cobertura del seguro por el resto del mes más un (1) mes adicional, siempre y cuando se haga cualquier cotización exigida, período en el que para continuar la cobertura del seguro se exigirá al trabajador que pague toda la prima mensual exigida para la cobertura del seguro.

Cobertura Médica Ampliada por Regulación de Empleo

Se acuerda que en caso de que un trabajador experimente una regulación de empleo por crisis, la cobertura de seguro médico continuará más allá de la fecha de extinción, de

acuerdo con el siguiente calendario de renuncia a la prima COBRA exigida, siempre y cuando el trabajador continúe pagando la cotización exigida:

<u>Tiempo de Servicio</u>	<u>Renuncia a la prima de COBRA</u>
Menos de 1 año	1 mes de renuncia
Más de 1 año, Menos de 5 años	4 meses de renuncia
Más de 5 años, Menos de 10 años	6 meses de renuncia
Más de 10 años, Menos de 15 años	9 meses de renuncia
Más de 15 años, Menos de 25 años	12 meses de renuncia
Más de 25 años	18 meses de renuncia

ARTÍCULO 10 - PLAN DE PRESTACIÓN POR INCAPACIDAD SEMANAL

Los trabajadores tendrán derecho a participar en el Plan de Prestación por Incapacidad Semanal, con sujeción a las normas, reglamentos y disposiciones incluidos en dicho Plan.

Requisitos del Derecho

Cada trabajador ordinario a tiempo completo con uno (1) o más años de servicio continuado a la Empresa tiene derecho al Plan de Prestación por Incapacidad Semanal. Dicho trabajador debe ser prevenido de cumplir todos y cada uno de los deberes pertenecientes a su ocupación, como resultado de una lesión o enfermedad no laborales.

Parámetros del Pago de la Prestación

La prestación semanal comenzará el primer (1º) día del período de incapacidad causado por lesión accidental y el octavo (8º) día del período de incapacidad causado por una enfermedad. Se acuerda que los pagos por incapacidad se hagan sin tener en cuenta el período de espera establecido por el médico, exigido por el tratamiento de un accidente y/o enfermedad física, sobre una base diaria. La prestación semanal se paga durante el resto del período de incapacidad, pero no más de veintidós (22) semanas durante cualquier período individual de incapacidad, ni en ningún caso durante un período de más de veintidós (22) semanas en doce (12) meses consecutivos. Los períodos sucesivos de incapacidad separados por menos de dos (2) semanas de trabajo continuo con cobertura continua se considerará como un (1) período continuo de incapacidad.

Pagos Diarios

Se acuerda que los pagos por incapacidad se hagan, a opción del trabajador, sobre una base diaria, sin tener en cuenta el período de espera establecido para un accidente y/o enfermedad física no conectados con el trabajo, exigiéndosele durante el tiempo que no trabaje un programa de tratamiento exigido por un médico o cirujano

Prestaciones Excluidas

No se pagarán prestaciones durante:

Todo día en que el trabajador no esté bajo el cuidado de un médico o cirujano; no se considerará que el período de cuidado ha comenzado hasta que el trabajador haya sido visto y tratado personalmente por el médico o cirujano.

Todo día en que el trabajador desarrolle trabajos por compensación o provecho, salvo que el trabajador pueda desarrollar trabajo para otro empresario si la relación laboral comenzó no menos de treinta (30) días naturales antes del comienzo del Permiso, siempre y cuando dicho trabajo ni prolongue ni cause que se extienda el Permiso.

Cuantía de la Prestación

El pago de la prestación semanal se pagará con un tarifa plana de 270 dólares.

Las partes acuerdan que la cuantía de la prestación semanal se prorratee a razón de un (1) día por tratamiento asociado con enfermedad crónica.

Certificación de la Incapacidad

La Empresa puede exigir la prueba del accidente o la enfermedad, incluyendo una certificación del médico o el cirujano que trató al trabajador. Además, la Empresa puede exigir al trabajador que sea examinado por un médico o cirujano designado por la Empresa.

ARTÍCULO 11 - PLAN DE JUBILACIÓN DEL TRABAJADOR

Los trabajadores con derecho estarán afiliados al Plan de Jubilación de Levi Strauss & Co., con sujeción a las normas, reglamentos y disposiciones incluidos en el Plan regulador, que se modificará para reflejar los siguientes cambios:

Al inicio de 1 enero 2006, la tarifa mensual de la pensión se incrementará de 21 dólares a 22 dólares. Este cambio se aplica a las prestaciones devengadas en y después de 1 enero 2006.

ARTÍCULO 12 - PLAN DE AHORRO E INVERSIÓN A LARGO PLAZO DEL TRABAJADOR

Los trabajadores beneficiarios tendrán derecho a participar en el Plan de Ahorro e Inversión a Largo Plazo del Trabajador con sujeción a las normas, reglamentos y disposiciones incorporados al Plan regulador.

Las partes acuerdan enmendar el Plan con efectos de 1 abril 2001, como sigue:

a) Permitir a las nuevas contrataciones unirse al plan tras seis (6) meses de servicio; sin embargo, la contribución correspondiente de la Empresa no se dará hasta que dicho trabajador complete un año de servicio.

b) La contribución máxima del trabajador se incrementará desde el 10% al 15%, sin embargo, la contribución correspondiente a la Empresa continuará estando limitada al actual 10%. Este acuerdo está sujeto al código de la IRS y a las restricciones de ERISA.

c) Igualar las contribuciones en dólares fijas existentes de 5 dólares, 10 dólares, 15 dólares, 20 dólares, y 25 dólares, sin restricciones, a la cantidad de dinero recibido esa semana, y

d) Cambiar la opción predefinida de un fondo de mercado monetario a un fondo de equilibrio.

Las partes acuerdan además:

- Dar información en cintas de vídeo que los trabajadores puedan llevarse a casa para verlas
- Promover el teléfono gratuito y el sitio de Internet de inversiones Fidelity
- Dar materiales en inglés/español
- Dar formación a los trabajadores sobre este plan, cuando adquieran el derecho a participar.

ARTÍCULO 13 - PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS POR DESEMPLEO (PCD)

Se acuerda que para los N[iveles de]P[unto de]V[enta], que los eventos cualificados para convertir a los trabajadores en beneficiarios de los pagos PCD son el cambio tecnológico, añadir o quitar una línea de producto importante a N[ivel de]P[unto de]V[enta], o la crisis total del N[ivel de]P[unto de]V[enta] en relación con los pedidos a distancia por al menos cinco (5) días laborales consecutivos.

Requisitos del derecho

Los trabajadores beneficiarios tendrán derecho al Plan de Prestación Complementaria por Desempleo (PCD). El Plan otorga compensación al trabajador que experimente una Crisis de Corta Duración o una Crisis de Larga Duración, por razones cualificadas y al que la Empresa tenga intención de volver a emplear en una fecha futura. Para recibir dichas prestaciones, la crisis del trabajador debe ser el resultado de un cambio tecnológico, de añadir o quitar una línea de producto importante del Centro, o la crisis total de un departamento por al menos cinco días laborales consecutivos.

Para tener derecho a las prestaciones PCD, deben cumplirse los siguientes requisitos:

1. El trabajador debe tener seis (6) meses o más de servicio;
2. El trabajador debe haber solicitado y haberse inscrito en el Servicio de Aseguramiento de Desempleo del Estado [federado], salvo que el trabajador no tenga el período de empleo suficiente, o cubiertos los ingresos por el Desempleo del Estado [federado] o haya agotado las Prestaciones por Desempleo del Estado [federado];

3. El trabajador debe haber cumplido una (1) semana de período de espera PCD, durante las cincuenta y dos (52) semanas previas (dicha semana puede acumularse sobre una base diaria), siendo dicha semana diferente e independiente del período de espera del Desempleo del Estado [federado];
4. El trabajador debe estar suspendido por crisis y sujeto a nueva llamada;
5. El trabajador debe solicitar y no haber agotado las prestaciones; y,
6. El trabajador debe hacer la solicitud de prestaciones PCD dentro de las dos (2) semanas siguientes a la semana en que el trabajador está buscando la prestación, y aportar los documentos requeridos dentro de los marcos temporales establecidos.

Cuantía de la Prestación

Después de haberse cumplido una (1) semana del período semanal de espera SUB (que puede acumularse sobre una base diaria), la prestación se pagará semanalmente y será de una cuantía que, si añadida a la Prestación de Seguro de Desempleo del Estado [federado] del trabajador, igualará el 90 por ciento (90%) del promedio trimestral del trabajador hasta un número máximo de pagos de veintiséis (26) de dichos pagos, en cada período de doce (12) meses.

Además, se acuerda que el Documento del Plan SUB y la Descripción Sumaria del Plan se modificarán para asegurar la coherencia con los principios antes mencionados.

ARTÍCULO 14 - SALUD Y SEGURIDAD

La Empresa adoptará las medidas razonables para asegurar la seguridad y salud de los trabajadores durante su jornada de trabajo. La Empresa y UNITE son conjuntamente responsables del desarrollo de los programas y estrategias de salud y seguridad.

Comité de Salud y Seguridad

La Empresa y el Sindicato formarán un Comité de Salud y Seguridad a N[ivel de]P[unto de]V[enta], compuesto por igual número de representantes del Sindicato y de la Empresa. El Comité se reunirá al menos mensualmente y estará presidido conjuntamente. El Comité revisará los registros e información relevantes relacionados con la seguridad y salud, hará recomendaciones constructivas al C[omité de]L[íderes] para mejorar las condiciones y prácticas de salud y seguridad, y apoyará en el desarrollo e implantación de programas de formación de la Empresa. Los programas de formación incluirán la mejora de las habilidades del Comité de Salud y Seguridad para analizar datos y fijar objetivos de prevención. El Comité de Salud y Seguridad desarrollará herramientas para medir la efectividad de las iniciativas y acciones de formación.

Los miembros del Comité de Salud y Seguridad y un representante de la Empresa tendrán la responsabilidad conjunta de informar sobre cuestiones de Salud y Seguridad

en reuniones con los trabajadores, y de recoger información de los trabajadores a través de encuestas, grupos específicos y otros métodos de recoger información.

El C[omité de]L[íderes], junto con el Comité de Salud y Seguridad, se implicará en un proceso de planificación previa. La estrategia de salud y seguridad será parte del proceso de planificación anual de operaciones a N[ivel de]P[unto de]V[enta] y estará abierta a la revisión de Unite.

Las partes desarrollarán conjuntamente las duraciones del mandato de los miembros del Comité de Salud y Seguridad, para asegurar un liderazgo continuado. El Enfermero de Salud Laboral se integrará en el Comité de Salud y Seguridad, ya sea en un puesto permanente o en un puesto *ad hoc*. El C[omité de]L[íderes] revisará y evaluará anualmente a los miembros del comité, y puede acordar mutuamente que los miembros roten. El C[omité de]L[íderes] creará formas de reconocer la participación en el Comité de Salud y Seguridad.

El C[omité de]L[íderes], junto con el Comité de Salud y Seguridad, es el responsable y participe del entendimiento y la comunicación de la claridad del papel de los enfermeros, técnicos, líderes sindicales y directivos.

Las partes acuerdan colaborar en la implantación conjunta del Programa Ergonómico. El equipo de ergonomía a N[ivel de]P[unto de]V[enta] determinará qué puestos de trabajo están teniendo un alto índice de lesiones y fijará el objetivo de que se reevalúen los métodos y los lugares de esos puestos de trabajo. Las operaciones Flex-Pac y otros puestos de trabajo que hayan tenido cambios significativos serán evaluados. Esto se hará en el centro de trabajo de distribución de Canton durante el Curso de Formación en Liderazgo de Salud y Seguridad en 2004.

El programa ergonómico LEAP o similares será dirigido en cada instalación de distribución sobre una base anual.

Ningún trabajador será asignado a ningún puesto de trabajo para el que no haya sido adecuadamente formado en el método y funcionamiento de seguridad del mismo. Ninguna persona o equipo será penalizado por participar en actividades de salud y seguridad.

Los programas de gestión del estrés se ofrecerán a través del Programa de Ayuda al Trabajador.

Los materiales de Salud y Seguridad se suministrarán tanto en inglés como en español.

Accidentes de Trabajo

Además, las partes acuerdan que la prevención de lesiones y el cuidado apropiado de los trabajadores lesionados es una de nuestras prioridades. La filosofía de la gestión de las reclamaciones a la Empresa es:

- A todo trabajador se le asesora y recibe las prestaciones debidas por accidente de trabajo de manera puntual, de acuerdo con las leyes de accidentes de trabajo del Estado [federado];
- A cada trabajador se les asegura nuestro compromiso de devolverles la salud, y de trabajar en la fecha más pronta posible, a través de la gestión del caso médico;
- A cada trabajador se le aconseja y se le aclara sobre políticas de deberes estrictos;
- El tercero administrador revisa cada reclamación de pago, y las reclamaciones no pagables se deniegan de acuerdo con las leyes de accidentes de trabajo del Estado [federado];
- La rehabilitación se persigue agresivamente para que los trabajadores lesionados puedan convertirse en aptos para un puesto de trabajo modificado, o ser reentrenados para deberes alternativos; y
- Las reclamaciones se administran adecuadamente, con el objetivo de minimizar los pleitos.

Con respecto a los paneles de los Estados [federados], habrá decisiones conjuntas sobre cómo conseguir que los trabajadores se impliquen en la selección de médicos para los paneles de accidentes de trabajador, dentro de los límites de la ley.

El trabajador tendrá la opción de decidir tener o no presente un Enfermero de Salud Laboral de la Empresa durante el examen por un médico, en casos de accidente y enfermedad laboral.

Por encima del Punto de Venta

Las partes acuerdan que donde tengan impacto en lugares, regiones o en el ámbito empresarial los programas e iniciativas de salud y seguridad desarrollados conjuntamente, las partes pueden reunirse y determinar cómo ajustar el coste de dicho desarrollo.

La Empresa acuerda continuar financiando el coste de la formación anual en Salud y Seguridad para los líderes del Sindicato Local en Salud y Seguridad. Los Especialistas en Salud y Seguridad de la Empresa y/o los Directores de Recursos Humanos participarán en la formación. Compartir las mejores prácticas debería formar parte de la agenda de esta formación.

ARTÍCULO 15 - PROGRAMA DE DROGAS Y ALCOHOL

La Empresa llevará a cabo completamente el actual Programa de Drogas y Alcohol (vigente el 14/02/1992) de una manera congruente en todos los centros de trabajo. Siguiendo la plena puesta en práctica de la política y evaluación de su efectividad, las partes acuerdan entablar un diálogo para discutir cualesquiera enmiendas propuestas al programa.

La Empresa y el Sindicato vigilarán conjuntamente el uso de «los acuerdos de última oportunidad», y plantearán sus inquietudes acerca de cómo se utilizan a través de un proceso conjunto.

Habrá otro desarrollo de la política de Drogas y Alcohol con formación del trabajador después de 2003.

ARTÍCULO 16 - SISTEMAS DE NUEVO TRABAJO Y TECNOLOGÍA

Antes de la introducción de nueva tecnología o de un sistema de trabajo en el centro de trabajo que sustituya trabajadores, las partes acuerdan:

- Examinar conjuntamente las opciones antes de la decisión final y discutir el papel del sindicato en la introducción de tecnología. La decisión final relativa a la introducción de tecnologías en los centros de trabajo reside en la Empresa, excepto que se acuerde lo contrario o se disponga lo contrario por las partes al amparo del Acuerdo de Colaboración.
- Planificar conjuntamente la formación de trabajadores para que puedan cubrir los nuevos puestos de trabajo creados.
- Planificar conjuntamente usar las bajas voluntarias en vez de la extinción por crisis, siempre que sea posible para llevar a cabo las reducciones.
- Desarrollar conjuntamente el apoyo para la recolocación allí donde sea necesario.

ARTÍCULO 17 - SALARIOS

Tarifa de Contratación

Las nuevas contrataciones se pagarán no menos de un mínimo de 6.00 dólares por hora. A todo trabajador actualmente por debajo de este mínimo se le incrementará hasta el nuevo mínimo.

Incremento Salarial General

Las partes acuerdan llevar a cabo incrementos salariales generales de 0.40 dólares el primer año de expiración del acuerdo local, 0.30 dólares el segundo año y 0.30 dólares el tercer año. La negociación a nivel local determinará la aplicación de estos incrementos a los planes salariales del centro de trabajo.

Diferencial de Turno

El diferencial de turnos es una cuestión local.

Plus de Incentivo Protegido

- Cálculo

- El incentivo actual estará protegido en un Promedio Histórico personal sobre la base de un Período de Pago Representativo acordado a nivel local y se llamará «Incentivo Protegido».
- El Promedio Histórico se calcula sobre los ingresos ordinarios divididos por el total de las horas trabajadas menos el salario base, y excluidos el diferencial de turnos y la prima de horas extraordinarias.
- No habrá límite en el Incentivo Protegido en los lugares CASI.
- Los incrementos salariales futuros no afectarán a este Incentivo Protegido.

- El Incentivo Protegido se pagará:
 - Comenzando en la misma fecha en que se implante la nueva metodología de Estándar de Producción;
 - Sobre todas las horas trabajadas; y
 - Con la misma frecuencia actualmente utilizada para la nómina local.

- Cálculo para los trabajadores de Little Rock
 - El Incentivo Protegido en Little Rock igualará el Incentivo Protegido más alto en cualquier lugar CASI, medido como un porcentaje de salario base.
 - Los trabajadores de Little Rock también recibirán la Protección de Exceso (definida como la cuantía en que el Promedio Histórico Personal excede el Incentivo Protegido).
 - Siempre que se aplique un incremento sobre el salario base, la Protección de Exceso se reducirá en la cuantía del incremento.
 - Aplicable al conjunto de trabajadores, se pagará una cantidad a tanto alzado a cada trabajador cuya Protección de Exceso se reduzca, calculada como la cuantía de la reducción (en centavos por hora) multiplicada por las horas efectivamente trabajadas durante el período de referencia.
 - Esta cantidad a tanto alzado se pagará dos veces por año.

- Período de Pago Representativo
 - El Período de Pago Representativo de Little Rock es de diciembre 2002 a noviembre 2003, tal como se acordado localmente.
 - Sky Harbor
 - El Período de Pago Representativo es de mayo 2003 a 23 noviembre 2003.
 - Se excluye el pago de atrasos para todos los grupos.
 - Canton
 - El Período de Pago Representativo se calcula sobre la base de un promedio de 52 semanas, finalizando el 23 noviembre 2003.
 - El cálculo incluirá el incremento de 2004.
 - A los trabajadores que acepten trabajos incentivados a 31 diciembre 2003 se les dará la oportunidad de establecer el incentivo promedio. Trabajaremos localmente para desarrollar un marco temporal para establecer un período representativo para el incentivo promedio de este grupo, con el término de 1 abril 2004.

- Equipo de apoyo. Se pagará a las personas la diferencia entre el promedio de 52 semanas del departamento del Equipo de Apoyo y el promedio de 52 semanas del departamento FlexPac por turno.
- Hebron
 - El período es de mayo 2003 a octubre 2003.
 - Se excluye el pago de atrasos para todos los grupos.
- Guías para tener derecho
 - Para tener derecho al plus de Incentivo Protegido, el trabajador debe ser contratado en o antes del 31 diciembre 2003, y mantener el puesto de trabajo que da derecho al incentivo en esa fecha.
 - Los trabajadores en período de prueba que reúnan este requisito también tendrán derecho.
 - El trabajador no continuará percibiendo el plus de Incentivo Protegido si ese trabajador voluntariamente accede a un puesto que previamente no daba derecho al plus de incentivo.
 - El trabajador continuará percibiendo el plus de Incentivo Protegido si ese trabajador es transferido involuntariamente a un puesto que previamente no daba derecho al plus de incentivo, a menos que el trabajador rechace una oferta para volver a un puesto que da derecho al incentivo. El trabajador que acepte, continuará percibiendo el plus de Incentivo Protegido tanto si la oferta culmina como si no.
 - El trabajador que no está en un puesto de trabajo que da derecho al incentivo a 31/12/03 e involuntariamente es transferido a un puesto de trabajo que previamente daba derecho al incentivo, percibirá el plus de incentivo protegido. El plus de incentivo protegido para estos trabajadores no excederá del plus de incentivo protegido para cualquier trabajador que tenga el mismo puesto de trabajo antes del 31/12/03, y debería determinarse a nivel local.
 - El trabajador que no está actualmente en un puesto de trabajo que da derecho al incentivo y que voluntariamente acceda a un puesto de trabajo que daba derecho previamente al incentivo, no percibirá el plus de incentivo protegido.

Plus de Duelo

Se acuerda que la Empresa pagará tres (3) días de Plus de Duelo sin contar el día del funeral por muerte de un familiar inmediato, definido como padre/padre designado, hijo, hijastro, hermano, hermana, esposa, otro significativo, suegro; abuelo y nieto. Las negociaciones a nivel local pueden establecer otros parientes y tiempo libre retribuido debido a la muerte de otros miembros de la familia.

Tiempo Libre Retribuido

Las partes acuerdan que esta materia es una cuestión local. Ninguna negociación a nivel local sobre esta materia puede dar lugar a compensación o formar parte de la jornada establecida. Cualquier regulación desarrollada a nivel local no debería afectar negativamente a los costes o la productividad.

ARTÍCULO 18 - ESTÁNDARES DE PRODUCCIÓN

Las partes han acordado eliminar el uso de tasas-máquina como base de los estándares de producción y desarrollar una nueva metodología.

- Sometido a ratificación, el Sindicato y la Empresa convocarán el comité de dirección conjunta por encima del nivel de centro de trabajo, que establecerá la nueva metodología de estándares de producción por acuerdo conjunto.
- Usando esta metodología, la Empresa establecerá el estándar de producción actual usado para los estándares de producción locales en cada centro de trabajo.
- Los estándares de producción son una cuestión local y no se establecerá a nivel nacional.
- El estándar de producción actual establecido por la Empresa debe alcanzarse por el 80% de los trabajadores a tiempo completo de un centro de trabajo en un puesto de trabajo por turno antes de que el estándar se considere válido. Si un turno no tiene todo su personal, la aplicación del 80% se determinará a nivel local. El comité de dirección conjunto determinará qué período de tiempo se usará para medir el 80%.
- El procedimiento de reclamaciones a nivel local en cada sitio puede ser utilizado para reclamar sobre el establecimiento de un nuevo estándar de producción en los 30 días siguientes a haberse establecido. Las sanciones relativas al estándar de producción también pueden reclamarse al amparo de las normas del proceso de reclamación local.
- El trabajo del comité conjunto tiene el objetivo de completarse el 1 abril 2004, pudiendo extenderse a 1 junio 2004 por mutuo acuerdo.

Periodo de Transición (Ratificación en 1 abril 2004).

- El actual sistema Estándares de Producción permanecerá en vigor, tal cual está, durante el Período de Transición.
- La Empresa renuncia a su derecho de cambiar las tasas durante este período.
- A los trabajadores que hayan sido sancionados por no alcanzar los estándares de producción (estándares no logrados) se les hará «borrón y cuenta nueva» cuando se implante la nueva metodología de estándares de producción.
- El correlativo lenguaje de estándares de producción en cada acuerdo local se modificará para reflejar los cambios de este acuerdo y para incorporar los cambios debidos al trabajo del comité de dirección conjunta.

ARTÍCULO 19 - VIGENCIA DEL CONVENIO

La Empresa y el Sindicato han acordado un Convenio Nacional de tres (3) años, que expira el 30 noviembre 2006. Todos los convenios colectivos a nivel de punto de venta se extenderán por tres (3) años desde la expiración de tales convenios y las partes reafirman su sólido compromiso de que continúe la expiración escalonada de los convenios a nivel de punto de venta.

Cada acuerdo local contiene cláusulas de no huelga, que continuarán siendo vinculantes con base en esas expiraciones convencionales locales y no se modifican por la vigencia de este convenio nacional.

EN TESTIMONIO DE ELLO, las partes han formalizado este Convenio, poniendo las firmas autorizadas abajo:

BIBLIOGRAFÍA CITADA

- ALBIOL MONTESINOS, I., *Los representantes de los trabajadores en la jurisprudencia laboral*, Tirant lo blanch (Valencia, 1998).
- ALEMÁN PÁEZ, F., *Las comisiones paritarias*, Civitas (Madrid, 1996).
- ALFONSO MELLADO, C.L. y GARCÍA ORTEGA, J., *Jornada y ordenación del tiempo de trabajo*, Tirant lo Blanch (Valencia, 1994).
- ALLEN Jr., J.P., «ERISA failures and the erosion of workers rights: The urgent need to protect private & public workers' pensions and benefits», *Albany Law Review*, núm. 91 (2011-2012).
- ALONSO OLEA, M., «La configuración de los sindicatos norteamericanos», *Revista de Estudios Políticos*, núm. 71 (1953).
- ALONSO OLEA, M., «Los pactos de seguridad sindical. Algunas decisiones recientes», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 12 (1982).
- ARUFE VARELA, A., *La denuncia del convenio colectivo*, Civitas (Madrid, 2000).

- ARUFE VARELA, A., «Los representantes legales o unitarios "extraestatutarios" de los trabajadores», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 127 (2005).
- ARUFE VARELA, A., *Estudio comparado de la carrera administrativa de los funcionarios del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Europa*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Madrid, 2007).
- ARUFE VARELA, A., «Dos modelos contrastantes de codificación de la legislación de seguridad social: el continental europeo y el norteamericano», *Revista de Derecho Social*, núm. 44 (2008).
- ARUFE VARELA, A., «La implicación de los trabajadores en la sociedad anónima europea: Puntos críticos sobre la Ley 31/2006, de 18 de octubre», *Actualidad Laboral*, núm. 35 (2009).
- ARUFE VARELA, A., «El voto particular del Juez Oliver Wendell Holmes, Jr. en el caso *Coppage v. Kansas* (1915). Un texto jurídico norteamericano clásico contra el despido libre [*The dissenting opinion by Justice Oliver Wendell Holmes, Jr. in Coppage v. Kansas* (1915). A classical American

legal text against termination at will]», Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo, volumen I (2009).

– ARUFE VARELA, A., «La denuncia del convenio colectivo, tras el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes en materia de negociación colectiva», *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 5 (2011).

– ASH, K., «U.S. reservations to the International Covenant on Civil and Political Rights: credibility maximization and global influence», *Northwestern University Journal of International Human Rights*, núm. 3 (2005).

– BARREIRO GONZÁLEZ, G., «Ensayo crítico sobre la paz laboral en el convenio colectivo con especial referencia a su carácter inmanente», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 4 (1980).

– BARREIRO GONZÁLEZ, G., *El crédito de horas de los representantes de los trabajadores*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Madrid, 1984).

– BEHR, L., «Just who can you sue? The Cyr approach to determining proper defendants in ERISA

actions», *Boston College Law Review.E-Supplement*, núm. 96 (2012).

– BLASCO PELLICER, A., «La difícil aplicación judicial del artículo 52.c del Estatuto de los Trabajadores», *Aranzadi Social*, núm. 5 (2002).

– BLASCO PELLICER, A., *La responsabilidad empresarial en el pago de prestaciones de seguridad social*, Aranzadi (Cizur Menor, 2005).

– CABEZA PEREIRO, J., *El descuento de la cuota sindical*, Tirant lo Blanch (Valencia, 2002).

– CARLSON, R., «The small firm exemption and the single employer doctrine in employment discrimination law», *St. John's Law Review*, vol. 80 (2006).

– CARR Jr, W.Z., CATHCART, D.A. y KRUSE, S.A., «United States of America», en *International Handbook on Contracts of Employment*, Kluwer Law International (La Haya, 2000).

– CARRIL VÁZQUEZ, X.M., «La jurisprudencia constitucional relativa al artículo 28.1 de la Constitución, a propósito de la libertad

sindical», *Revista Xurídica Galega*, núm. 34 (2002).

– CASAS BAAMONDE, M.E., «La implicación de los trabajadores en la Sociedad Anónima Europea (Procedimiento de negociación colectiva y diferentes modelos de implicación convenida)», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 117 (2003).

– CASTRO ARGÜELLES, M.A., *El régimen disciplinario en la empresa. Infracciones y sanciones laborales*, Aranzadi (Pamplona, 1993).

– CASTRO ARGÜELLES, M.A., «Seguridad y salud en el trabajo (Directiva 89/391/CE y Directivas complementarias)», en J. GARCÍA MURCIA (Director), *La transposición del Derecho Social Comunitario al ordenamiento español*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Madrid, 2005).

– CHARNOVITZ, S., «The ILO Convention on Freedom of Association and its future in the United States», *American Journal of International Law*, núm. 102 (2008).

- EPSTEIN, R.A., «In defense of the contract at will», en D.L. GREGORY (Editor), *Labour Law*, Dartmouth (Aldershot, 1993).

- ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., *La representatividad de los sindicatos en el modelo laboral español*, Tecnos (Madrid, 1990).

- ESTREICHER, S. y HARPER, M.C. *Cases and materials on the Law governing the employment relationship*, 2ª ed., West Publishing Co. (St. Paul-Minn., 1992).

- FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A., *Configuración jurídica del salario*, Comares (Granada, 2001).

- FERNÁNDEZ DOCAMPO, B., *Seguridad y salud laboral en las obras de construcción (Obligaciones y responsabilidades)*, Aranzadi (Elcano-Navarra, 2003).

- FERNÁNDEZ DOCAMPO, B., *La participación de los trabajadores en el Derecho Social Comunitario*, Tirant lo Blanch (Valencia, 2006).

- FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J., «El comité de empresa. Procedimiento electoral [En torno a los

artículos 69 a 72]», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 100 (2000).

– FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. y MARTÍNEZ BARROSO, M^a.R., *Las prestaciones familiares de la seguridad social*, Bomarzo (Albacete, 2007).

– FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F., *El poder disciplinario en la empresa*, Civitas (Madrid, 1991).

– FERNÁNDEZ MARCOS, L., «Seguridad e higiene», en E. BORRAJO DACRUZ (Director), *Comentarios a las Leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, t. V., Edersa (Madrid, 1985).

– GAMILLSHEG, F., «La cogestión de los trabajadores en el Derecho alemán. Balance a tenor de la Sentencia del Tribunal Constitucional Federal de 1 de marzo de 1979», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 2 (1980).

– GARCÍA MURCIA, J., «Contenido normativo y obligacional en los convenios colectivos laborales (I)», *Actualidad Laboral*, 1988-I.

– GARCÍA MURCIA, J., *Organizaciones sindicales y empresariales más representativas*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Madrid, 1987).

- GARCÍA NINET, J.I., *Jornada de trabajo. Horario y horas extraordinarias*, Edersa (Madrid, 1977).
- GARCÍA VICENTE, J.R., VAQUERO PINTO, M^a.J. y HERRERO GARCÍA, M^a.J., *La contratación en el sector de la distribución comercial*, Aranzadi (Cizur Menor, 2010).
- GARRIDO PÉREZ, E., *La información en la empresa. Análisis jurídico de los poderes de información de los representantes de los trabajadores*, CES (Madrid, 1995).
- GIL Y GIL, J.L., *La prescripción de las faltas laborales*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Madrid, 1993).
- GOERLICH PESET, J.M., *La administración del convenio colectivo en el ordenamiento jurídico italiano*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Madrid, 1990).
- GÓMEZ ABELLEIRA, F.J., *La adhesión al convenio colectivo*, EGAP (Santiago de Compostela, 1997).

- GOÑI SEIN, J.L., *La indemnización por daños derivados de la conducta antisindical*, Tecnos (Madrid, 1996).
- GORMAN, R.A., *Basic text on Labor Law. Unionization and Collective Bargaining*, West Publishing Co. (St. Paul-Minn., 1976).
- GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO, B., *El deber de seguridad y salud en el trabajo. Un estudio sobre su naturaleza jurídica*, CES (Madrid, 1999).
- IGARTUA MIRÓ, M.T., *La obligación general de seguridad*, Tirant lo Blanch (Valencia, 2000).
- LESLIE, D.L., *Labor Law. In a nutshell*, 4ª ed., West Group (St. Paul-Minn, 2000).
- MARTÍNEZ BARROSO, Mª.R., *Relaciones entre empleo y seguridad social*, Netbiblo (A Coruña, 2002).
- MARTÍNEZ BARROSO, Mª.R. y AGRA VIFORCOS, B., *La auditoría en la prevención de riesgos laborales*, Comares (Granada, 2010).
- MARTÍNEZ FERNÁNDEZ, R., «La judicialización en 2011 del expediente de regulación de empleo de "CAMELO, S.A."». Estudio contextualizador y

comparado», *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo*, vol. IV (2012).

– MARTÍNEZ GIRÓN, J., «El incumplimiento del convenio colectivo en la jurisprudencia federal norteamericana», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 16 (1983).

– MARTÍNEZ GIRÓN, J., *Los pactos de procedimiento en la negociación colectiva*, IELSS (Madrid, 1985).

– MARTÍNEZ GIRÓN, J., «Las elecciones sindicales en los Estados Unidos», *Revista de Política Social*, núm. 148 (1985).

– MARTÍNEZ GIRÓN, J., *El despido en el Derecho de los Estados Unidos*, Civitas (Madrid, 1988).

– MARTÍNEZ GIRÓN, J., «El acuerdo sobre cobertura de vacíos», *Tribuna Social*, núm. 82 (1997).

– MARTÍNEZ GIRÓN, J., «La articulación de las comisiones paritarias y los servicios no estatales de mediación y arbitraje», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 83 (1997).

– MARTÍNEZ GIRÓN, J., «Comentario al artículo 5», en J. CABEZA PEREIRO y J.F. LOUSADA AROCHENA,

Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Comares (Granada, 1998).

– MARTÍNEZ GIRÓN, J., «Procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos individuales de trabajo: experiencias y perspectivas», *Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña*, vol. 4 (2000).

– MARTÍNEZ GIRÓN, J., «El caso *Engquist v. Oregon Department of Agriculture et al.* (2008). La última palabra de la Corte Suprema de los Estados Unidos en favor del despido libre», *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo*, volumen II (2010).

– MARTÍNEZ GIRÓN, J. y ARUFE VARELA, A., *El salario mínimo en Alemania. Un estudio comparado entre regímenes de salarios mínimos profesionales (alemanes) e interprofesionales legales (norteamericano y europeos)*, Netbiblo (A Coruña, 2009).

– MARTÍNEZ GIRÓN, J. y ARUFE VARELA, A., *Fundamentos de Derecho comunitario y comparado, europeo y norteamericano, del Trabajo y de la Seguridad Social. Foundations on Community and Comparative, European and USA, Labor and Social Security Law*, 2ª ed., Netbiblo (A Coruña, 2010).

- MARTÍNEZ GIRÓN, A., ARUFE VARELA y X.M. CARRIL VÁZQUEZ, *Derecho del Trabajo*, 2ª ed., Netbiblo (A Coruña, 2006).
- MARTÍNEZ GIRÓN, J., ARUFE VARELA, A. y CARRIL VÁZQUEZ, X.M., *Derecho de la Seguridad Social*, 2ª ed., Netbiblo (A Coruña, 2008).
- MARTÍNEZ GIRÓN, J., ARUFE VARELA, A., VIZCAÍNO RAMOS, I. y RODRÍGUEZ MARTÍN-RETORTILLO, R.M., «El impacto de la primera Directiva comunitaria sobre despidos colectivos en el Derecho norteamericano: la regulación de las crisis empresariales modificativas o extintivas del contrato de trabajo por la llamada Ley WARN», *Actualidad Laboral*, núm. 10 (2011).
- MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P., *La libertad sindical en la jurisprudencia del Tribunal Supremo*, Ibidem (Madrid, 1997).
- MERCADER UGUINA, J.R., *Modernas tendencias en la ordenación salarial. La incidencia sobre el salario de la reforma laboral*, Aranzadi (Elcano-Navarra, 1996).

- MONEREO PÉREZ, J.L., *Los derechos de información de los representantes de los trabajadores*, Civitas (Madrid, 1992).
- MONEREO PÉREZ, J.L. y otros, *La participación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas. Estudio sistemático y crítico de la Ley 31/2006, de 18 de octubre*, Thomson-Aranzadi (Cizur Menor-Navarra, 2007).
- MONREAL BRINGSVAERD, E., *La jornada de trabajo: Ley y convenio colectivo*, CES (Madrid, 2005).
- MONTALVO CORREA, J., «Diálogo social y relaciones laborales», en el vol. *El modelo social en la Constitución Española de 1978*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Madrid, 2003).
- MONTOYA MELGAR, A., «El contenido de los convenios colectivos», *Relaciones Laborales*, núm. 16 (1989).
- MORALES ORTEGA, J.M., *La administración del convenio colectivo*, Civitas (Madrid, 1998).
- NAVARRO NIETO, F., *La representatividad sindical*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Madrid, 1993).

- NICHOLS, J., «U.S. Supreme Court denies employer the right to exclude COBRA benefits to terminated employee where employee had other group health plan in place prior to COBRA election date», *University of Arkansas at Little Rock Law Review*, núm. 21 (1999).

- PALOMEQUE LÓPEZ, M.C., «El comité de empresa y sus competencias (En torno a los artículos 63 y 64)», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 100 (2000).

- PÉREZ AMORÓS, F., *Derechos de información sobre empleo y contratación. Los derechos de los representantes de los trabajadores en la empresa, según la Ley 2/1991*, Bosch (Barcelona, 1993).

- PÉREZ YÁÑEZ, R.M., *El control judicial de los pactos colectivos*, CES (Madrid, 1997).

- PETRIE Jr, B.I., «Improving evaluations in the healthcare workplace: A case study», *Journal of Health & Sciences Law*, núm. 5 (2012).

- RABANAL CARBAJO, P.F., *Negociación colectiva y Administración (Un estudio sobre la intervención administrativa en la negociación colectiva del*

Título III del Estatuto de los Trabajadores), Universidad Complutense-Centro de Estudios Judiciales (Madrid, 1994).

– REDDING, J., «ERISA: Remedies, preemption and the need for more State regulatory oversight», *Connecticut Insurance Law Journal*, núm. 102 (2011-2012).

– ROTHSTEIN, M.A., *Occupational Safety and Health Law*, 3ª ed., West Publishing Co. (St. Paul-Minn., 1994).

– ROTHSTEIN, M.A., CRAVER, C.B., SCHROEDER, E.P., SHOEN, E.W. y VANDERVELDE, L.S., *Employment Law*, West Publishing Co. (St. Paul-Minn., 1994).

– SALA FRANCO, T. y BLASCO PELLICER, A., «La supresión de la autorización administrativa en los expedientes de regulación de empleo: una vía intermedia», *Actualidad Laboral*, núm. 8 (2009).

– SALA FRANCO, T., DE LOS COBOS ORIHUEL, F. y GOERLICH PESET, J.M., *Manifestaciones de la autonomía colectiva en el ordenamiento español*, ACARL (Madrid, 1989).

- SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., *Los permisos retribuidos del trabajador (Régimen jurídico de las interrupciones no periódicas preavisadas y justificadas del contrato de trabajo)*, Aranzadi (Elcano-Navarra, 1999).

- SEMPERE NAVARRO, A.V. y CHARRO BAENA, P., *Las vacaciones laborales*, Aranzadi (Cizur Menor-Navarra, 2003).

- STONE, J.H., «The International Covenant on Civil and Political Rights and the United States reservations: The American conception of International human rights», *U.C. Davis Journal of International Law and Policy*, núm. 7 (2001).

- STRELITZ, P.J., AVILES, A.M. y WALTER, D., «Employment-at-will: has the death knell officially sounded?», *International Human Resources Journal*, núm. 17 (2008).

- SHANE, P.M., «The Obama Administration and the prospects for a democratic presidency in a post-9/11 world», *New York Law School Law Review*, vol. 56 (2011-2012).

- SWIFT, K.R., «The public policy exception to employment-at-will: time to retire a noble warrior», *Mercer Law Review*, núm. 61 (2010).
- TAYLOR, B.J. y WITNEY, F., *Labor Relations Law*, 6ª ed., Prentice Hall (Englewood Cliffs-New Jersey, 1992).
- U.S. DEPARTMENT OF LABOR, *An Employee's Guide to Health Benefits under COBRA. The Consolidated Omnibus Budget Reconciliation Act*, Employee Benefits Security Administration (Washington D.C., 2010).
- VALDEOLIVAS GARCÍA, Y., *Antisindicalidad y relaciones de trabajo (Un estudio de la conducta antisindical en la empresa)*, Civitas (Madrid, 1994).
- WRIGHT, C.A., *Law of Federal Courts*, West Publishing Co. (St. Paul-Minn., 1983).
- YUNGTUM, J.R., «COBRA & Preexisting coverage after the Supreme Court's decision in *Geissal v. Moore Medical Corp.*», *Creighton Law Review*, núm. 32 (1999).

- ZACHERT, U., MARTÍNEZ GIRÓN, J. y ARUFE VARELA, A., *Los grandes casos judiciales del Derecho alemán del Trabajo. Estudio comparado con el Derecho español y traducción castellana*, Netbiblo (A Coruña, 2008).

SITIOS DE INTERNET CITADOS

www.bls.gov/wsp/ - Sitio web de registro de «*work stoppages*», con informes y estadísticas de huelgas.

www.caramelo.com - Sitio web principal de la empresa CARAMELO, S.A.

<http://delcode.delaware.gov> - Sitio web oficial del Estado de Delaware.

<http://delcode.delaware.gov/title6/c018/index.shtml> - Sitio web en la que se encuentra la legislación del Estado de Delaware (en concreto, la inscripción de empresas de responsabilidad fiscal limitada).

www.dol.gov/esa/minwage/america.htm - Sitio web del Ministerio de Trabajo de Estados Unidos, donde consta la información relativa al salario mínimo.

www.dol.gov/ebsa/publications/cobraemployee.html - Sitio web en el que se encuentra la guía de prestaciones de salud del programa COBRA.

www.dol.gov/ebsa/healthreform - Sitio web en el que se encuentra una guía de la Ley de Cuidado Asequible y Protección del Paciente.

www.dol.gov/olms - Sitio web de la Oficina de Condiciones Mínimas entre Empresarios y Sindicatos (USA).

www.empleo.gob.es/estadisticas/bel/CCT/cct1_top_EXCEL.htm - Sitio web de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, con estadísticas de trabajadores regulados por convenios sectoriales o de empresa.

www.esenciadecaramelo.com - Sitio web del Blog de CARAMELO, S.A.

http://eu.levi.com/es_ES/index.html - Sitio web de la empresa Levi Strauss & Co. en España (Barcelona).

www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/index.htm - Sitio web de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, en la que se encuentra la información de los trabajadores afectados por el convenio del sector de la industria textil y confección.

www.facebook.com/esenciacaramelo - Sitio web de la empresa CAMELO S.A. en Facebook.

www.leginfo.ca.gov - Sitio web del Estado de California, en el que se recoge la legislación estatal en materia de desempleo.

www.levistrauss.com - Sitio web principal de la empresa Levi Strauss & Co.

www.levi-strauss-museum.de - Sitio web del museo de Levi Strauss en Buttenheim, su ciudad natal.

www.nmb.gov - Sitio web de la Oficina de Mediación Nacional (USA).

www.osha.gov - Sitio web de la Administración norteamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo.

www.sego.es/Content/doc/riesgolaboral.doc - Estudio sobre el riesgo de embarazo en el que se configura la tabla AMA, que sirve de referencia para el reconocimiento de la prestación de riesgo durante el embarazo.

<http://twitter.com/esenciaCaramelo> - Sitio web de la empresa CAMELO, S.A. en Twitter.

www.unitehere.org - Sitio web principal del Sindicato Unite Here (USA).