

JORNADA DE DIFUSIÓN

Hacia un nuevo
MODELO DE NEGOCIACIÓN
COLECTIVA MÁS DEMOCRÁTICO
y el papel de los Organismos Autónomos
de Solución de Conflictos



FUNDACION
SIMA



Madrid, 7 de Noviembre de 2019

ÍNDICE



PRESENTACIÓN

Francisco González Moreno
Representante de CCOO en la Fundación SIMA

pág. 3



EL PAPEL DE LOS SISTEMAS AUTÓNOMOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COMO GARANTÍA DE LA AUTONOMÍA NEGOCIADORA DE LAS PARTES EN LA RESOLUCIÓN DEL CONFLICTO

Beatriz Losada Crespo
Directora de la Fundación SIMA

pág. 5



EL MARCO JURÍDICO DE UN NUEVO MODELO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SUS EFECTOS EN LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y EMPLEO

Carlos L. Alfonso Mellado
Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Universidad de Valencia.
Presidente del Comité Económico y Social de la Comunitat Valenciana

pág. 16



LA ACCIÓN SINDICAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO EJES VERTEBRADORES PARA LA RECUPERACIÓN DE LOS DERECHOS Y LA MODERNIZACIÓN ECONÓMICA

Unai Sordo Calvo
Secretario General de la CS de CCOO

pág. 56



PRESENTACIÓN

Francisco González Moreno,
Representante de CCOO
en la Fundación SIMA

Un año más hemos celebrado en la sede del Consejo Económico y Social, una nueva jornada que lleva por título **“Hacia un modelo de negociación colectiva y el papel de los Organismos Autónomos de Solución de Conflictos”** organizada por la Secretaría Confederal de Acción Sindical de CCOO en el marco del programa de promoción y difusión de la Fundación SIMA.

La jornada de este año pretende poner en valor la importancia de la negociación colectiva como eje vertebrador de las relaciones laborales.

La primera de las ponencias que corrió a cargo de Beatriz Losada, directora de la Fundación SIMA nos habla del papel fundamental que juegan los organismos autónomos de solución de conflictos, como garantía del mantenimiento de la libre autonomía negociadora de las partes en la resolución de los conflictos laborales. Haciendo especial hincapié, en que no solo es un procedimiento extrajudicial, sino que además con la ayuda del sistema, son las propias partes dentro de su autonomía las que alcanzan el acuerdo.

“Dentro de nuestro modelo español de relaciones laborales, el papel del dialogo social se ha materializado a lo largo de la historia de nuestra constitucionalismo como una herramienta jurídica que nos ha permitido tanto el fomento del trabajo decente, como la creación de un mecanismo de cohesión social establecimiento y consolidación de la democracia y todas las instituciones laborales”.



PRESENTACIÓN

Francisco González Moreno, Representante de CCOO en la Fundación SIMA

La segunda de las ponencias fue presentada brillantemente por Carlos Alfonso Mellado, Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Valencia, que en una primera parte expuso los problemas que la reforma laboral había generado en el adecuado uso de la negociación colectiva y en una segunda parte presentó un paquete de mejoras que en su opinión serían necesarias para establecer un marco de relaciones laborales más equilibrado, justo y más democrático.

“Enriquecer el contenido de la negociación colectiva, lastrado en los últimos periodos por los problemas derivados de las políticas de ajuste. En este sentido habría que prestar mayor atención a ciertas cuestiones como la negociación sobre igualdad, la adopción de reglas negociales sobre los nuevos procesos productivos (impacto de la digitalización, nuevos sistemas de control, etc...)”.

La jornada terminó con la intervención del Secretario General de CCOO, Unai Sordo que desde un plano sindical resaltó la importancia de la acción sindical y la negociación colectiva como ejes vertebradores para la recuperación de los derechos. “Hemos pasado la peor crisis económica y social de la democracia y es tiempo ya de recuperar derechos...”

“Hoy la negociación colectiva en España, requiere de una derogación en profundidad de los aspectos centrales que la agredieron, y que la dejan –a la negociación colectiva- en una posición disfuncional para afrontar dos de los grandes retos que tienen este país en esta fase transicional: la transición productiva/digital, con los retos asociados en materia de actualización de competencias y cualificaciones laborales, así como la transición energética y de sostenibilidad derivada del proceso de descarbonización del modelo económico y sus impactos sobre cómo producir, consumir, distribuir y moverse. La primera pugna para afrontar esas dos transiciones, tiene que pasar por una disputa contra la desigualdad...”

El objetivo de esta jornada por parte de CCOO, responde a un compromiso sindical para enmendar estas políticas regresivas y al mismo tiempo plantear propuestas realistas y justas, que fomenten un modelo de relaciones laborales más democrático y participativo.

Por ello, queremos que esta jornada contribuya a enriquecer el debate y a aportar soluciones ante los grandes retos a los que nos enfrentamos.

Muchas Gracias a todos y todas las ponentes, porque estoy convencido, que con sus exposiciones y conocimiento nos ayudaran a afrontar con firmeza, los retos que tenemos en estos momentos.



EL PAPEL DE LOS SISTEMAS AUTÓNOMOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COMO GARANTÍA DE LA AUTONOMÍA NEGOCIADORA DE LAS PARTES EN LA RESOLUCIÓN DEL CONFLICTO

Beatriz Losada Crespo.
Directora de la Fundación SIMA



EL PAPEL DE LOS SISTEMAS AUTÓNOMOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COMO GARANTÍA DE LA AUTONOMÍA
NEGOCIADORA DE LAS PARTES EN LA RESOLUCIÓN DEL CONFLICTO

Beatriz Losada Crespo. Directora de la Fundación SIMA

En primer lugar, hay que recordar el modelo de relaciones laborales que impera en nuestro país, respecto al que debo manifestar mi absoluto respeto.

Nuestro modelo de relaciones laborales está basado en el dialogo social, está basado en la concertación social y da lugar al desarrollo de todo el conjunto normativo así como aquellos procedimientos y herramientas que se consideraran necesarias para la construcción de un verdadero estado de bienestar.

Así es necesario recordar el contenido del art 7 d la Constitución Española de 1978, cuando señala: *Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la ley. Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos.*

Nuestro modelo de relaciones laborales reconoce tres grandes niveles de plasmación del dialogo social:

- El primero dedicado a los grandes acuerdos de los interlocutores sociales que permiten irradiar su influencia en el desarrollo normativo y convencional laboral.
- El segundo el de la negociación colectiva en todos sus niveles, desde el ámbito del convenio colectivo sectorial de ámbito estatal hasta el más pequeño convenio de empresa.
- Y en tercer lugar pero no por ello menos importante en la autonomía colectiva manifestada en la creación de sistemas de solución autónoma de conflictos, basados en ese ejercicio responsable, llevado hasta el extremo de que las partes puedan en situación de conflicto resolver los mismos sin necesidad de acudir a un tercero externo como puede ser la jurisdicción social.

Es necesario recordar los 22 años de experiencia de una Institución como el SIMA (actualmente SIMA FSP), institución muy querida y muy valorada dentro de nuestro modelo de relaciones laborales y que se encuentra íntimamente vinculado a nuestra evolución como estado social y democrático de derecho.



EL PAPEL DE LOS SISTEMAS AUTÓNOMOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COMO GARANTÍA DE LA AUTONOMÍA
NEGOCIADORA DE LAS PARTES EN LA RESOLUCIÓN DEL CONFLICTO

Beatriz Losada Crespo. Directora de la Fundación SIMA

El SIMA debe ser considerado como una de esas instituciones potenciadoras del dialogo social, dialogo social que tiene una importancia histórica indudable y que ha contribuido y contribuye en la actualidad a la elaboración de toda la normativa laboral.

Dentro de nuestro modelo español de relaciones laborales, el papel del dialogo social se ha materializado a lo largo de la historia de nuestra constitucionalismo como una herramienta jurídica que nos ha permitido tanto el fomento del trabajo decente, como la creación de un mecanismo de cohesión social establecimiento y consolidación de la democracia y todas las instituciones laborales.

Analizar la evolución del dialogo social es encontrarnos, como ya hemos apuntado, con los tres grandes niveles de concertación social:

- El de los grandes acuerdos,
- el de la negociación colectiva a todos los niveles y como no,
- el de los sistemas de solución autónoma de conflictos

Y es este nivel del Dialogo social, el vinculado a la creación de los sistemas de solución autónoma de conflictos, el que constituye el objeto de este documento y reflexión.





EL PAPEL DE LOS SISTEMAS AUTÓNOMOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COMO GARANTÍA DE LA AUTONOMÍA
NEGOCIADORA DE LAS PARTES EN LA RESOLUCIÓN DEL CONFLICTO

Beatriz Losada Crespo. Directora de la Fundación SIMA

Esta importante labor, derivada del ya citado diálogo social imperante en nuestro modelo de relaciones laborales, supone por lo tanto el máximo nivel de desarrollo de la autonomía colectiva.

El Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje –Fundación SIMA-FSP- fue creada en 1997 por CEOE, CEPYME, CCOO y UGT para la gestión de los procedimientos de mediación y arbitraje regulados en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC V). Fundación del Sector Público Estatal.

Desde la firma del primer Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC), el día 25 de enero de 1996, poniendo de manifiesto la decidida voluntad de las organizaciones firmantes de desarrollar un mecanismo de solución de conflictos, incluido en el artículo 37.2 de la CE, en los Convenios y Recomendaciones Internacionales de la OIT, la Carta Comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores, el Estatuto de los Trabajadores y la propia doctrina del Tribunal Constitucional, y sus sucesivas renovaciones, se ha creado y desarrollado en nuestro Estado, la solución autónoma de los conflictos en el ámbito laboral.

El SIMA tiene como finalidad la solución autónoma de los conflictos colectivos laborales de ámbito superior al de una Comunidad Autónoma que surjan entre empresarios y trabajadores o entre sus respectivas Organizaciones representativas.

Se utilizan para ello los procedimientos de mediación y arbitraje regulados en el ASAC. Esta Fundación también debe desarrollar cuantas otras actuaciones sean necesarias para la mejora de la eficacia de los procedimientos y, en general, para la difusión de la cultura de la solución negociada de los conflictos.

Durante sus 22 años de historia se han tramitado más de 6000 expedientes afectando a más de 166 millones de trabajadores sus procedimientos. Este sistema, fue creado como un instrumento alternativo al proceso judicial para dar solución a las discrepancias entre trabajadores y empresarios, o sus representantes, siendo necesario destacar el importante papel desempeñado en el Diálogo Social y en la mejora de las relaciones laborales.



EL PAPEL DE LOS SISTEMAS AUTÓNOMOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COMO GARANTÍA DE LA AUTONOMÍA
NEGOCIADORA DE LAS PARTES EN LA RESOLUCIÓN DEL CONFLICTO

Beatriz Losada Crespo. Directora de la Fundación SIMA

Analizar 22 años de historia del sistema de solución autónoma de conflictos colectivos laborales, nos lleva a analizar sin duda el grado de madurez del mismo.

Desde sus orígenes, como sistema EXTRAJUDICIAL, hasta la actualidad, donde el sistema se denomina AUTÓNOMO, la influencia en el desarrollo de las relaciones laborales y en la negociación colectiva es indudable.

Las negociaciones propias del ámbito laboral, y en todos sus niveles, incluyeron en un momento fundacional, la necesaria adhesión, para pasar esa misma capacidad negociadora a determinar en un momento posterior, concretamente el 7 de febrero de 2012, su eficacia directa y general, sin necesidad de adhesión.

Aquella primera regulación contenida en el primer acuerdo de solución extrajudicial de conflictos suponía necesariamente el reconocimiento a través de la negociación colectiva de la imprescindible adhesión, lo que supone sin duda la introducción dentro de la mente del negociador de un nuevo concepto y un nuevo rol o posición en la determinación del contenido de los convenios colectivos. Esta primera fase supone sin duda el primer acercamiento de la solución autónoma de conflictos a los negociadores de convenios colectivos es decir a las organizaciones sindicales y empresariales a través de sus respectivas estructuras.

Este modelo obligó a esa primera reflexión de los negociadores sobre si se adherían a un modelo ya existente o incluso, se planteaban la creación de un modelo propio de solución autónoma de conflictos dentro de su propio ámbito.

Será con la aprobación del quinto ASAC el 7 de febrero de 2012, cuando aquella eficacia limitada se transforma en una eficacia general. Nuevamente la gran negociación materializada en el quinto ASAC por los interlocutores sociales va a provocar efecto en toda negociación colectiva de nuestro modelo de relaciones laborales dentro del territorio español. A partir de este momento el ASAC como sistema de solución autónoma de conflictos va a adquirir una eficacia general y directa reconociendo no obstante la posibilidad de coexistencia con otros sistemas de solución autónoma de conflictos que al amparo de las regulaciones



EL PAPEL DE LOS SISTEMAS AUTÓNOMOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COMO GARANTÍA DE LA AUTONOMÍA
NEGOCIADORA DE LAS PARTES EN LA RESOLUCIÓN DEL CONFLICTO

Beatriz Losada Crespo. Directora de la Fundación SIMA

previas contenidas en la propia negociación hubiera sido creadas por acuerdo entre las partes dando lugar a dos posibilidades: la primera de adhesión en cualquier momento al quinto ASAC a través de instrumentos de ratificación o adhesión o incluso la coexistencia entre el modelo derivado del quinto ASAC y el que hubiera estado recogido en el convenio colectivo.

La evolución de los sistemas de solución autónoma de conflictos y muy especialmente el derivado del acuerdo de solución autónoma de conflictos materializado en la Fundación SIMA, ha provocado efectos en el entorno de las relaciones laborales. No simplemente han pasado a formar parte de los convenios colectivos como un mero artículo muchas veces vacío de contenido, sino que han dado paso a la actual realidad donde el conflicto ha superado su tradicional concepción como problema para pasar a ser una oportunidad. Con esto se pone de manifiesto la madurez del sistema, consolidando la capacidad auto-compositiva de las partes para la resolución de sus conflictos, abandonando la inicial concepción del trámite vinculado al paso previo por los sistemas de solución autónoma de conflictos antes de acudir a la vía jurisdiccional.

Por ello es necesario agradecer muy expresamente todos aquellos órganos judiciales que a través en de sus resoluciones reconocen y valoran a los sistemas de solución autónoma de conflictos como verdaderas aportaciones a la solución de los mismos desde un punto de vista autónomo.

En este sentido resulta del todo necesario reconocer la gran labor desarrollada desde la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional donde no sólo se ha respetado en todo momento la eficacia vinculante de los acuerdos alcanzados a través de los sistemas de solución autónoma de conflictos sino que además se ha apoyado directamente. Este apoyo se ha materializado en hacer ver también a los sujetos negociadores que acudían a la sala de lo social de la audiencia nacional, que debían abandonar esa percepción del paso previo por las instalaciones del SIMA, como un trámite previo, para darle la oportunidad a la solución del conflicto partiendo de la premisa básica de que las sentencias judiciales no resuelven los problemas simplemente dan lugar a la aplicación de la normativa otorgando la razón a una u otra parte y olvidando que en el mundo de las relaciones laborales la paz social debe imperar dentro de las mismas y muy especialmente en los centros de trabajo, donde no se consigue exclusivamente teniendo la razón contenida en una sentencia, sino que hay que hacer un ejercicio responsable de su autonomía colectiva.



EL PAPEL DE LOS SISTEMAS AUTÓNOMOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COMO GARANTÍA DE LA AUTONOMÍA
NEGOCIADORA DE LAS PARTES EN LA RESOLUCIÓN DEL CONFLICTO

Beatriz Losada Crespo. Directora de la Fundación SIMA

En relación con esta negociación colectiva, es innegable, que gran parte de los conflictos que se sustancia en las salas de la Fundación SIMA derivan de supuestos de bloqueo en la negociación, constituyendo así uno de los principales objetivos de la labor mediadora, la tramitación de procedimientos vinculados a ayudar a las partes a desbloquear sus negociaciones.

Por otro lado tenemos que decir que debe ser también valorada la aportación de los sistemas de solución autónoma de conflictos en la configuración de los espacios adecuados para la negociación, ofreciendo aquellas cualidades que deben de tener los espacios físicamente consideradas ideales para la negociación. Por ello la cesión de espacios para la negociación, constituye otra importante labor desarrollada por instituciones como la Fundación SIMA en relación con la negociación colectiva y el diálogo social, ofreciendo ese punto neutral que permita a las partes desarrollar la negociación en las mejores condiciones físicas, teniendo clara la importancia del entorno físico en la actitud de las partes en el desarrollo de su actividad profesional muy especialmente en el desarrollo de la actividad como negociadores.

La consideración por lo tanto del lugar que ocupa un sistema de solución autónoma de conflictos, como un punto de encuentro donde se materialicen las condiciones necesarias para ver en el conflicto la oportunidad y en la negociación la creatividad necesaria para conseguir el avance y la modernización de las relaciones laborales.

Dentro de los retos fundamentales, admitiendo la consolidación de los procedimientos de mediación y arbitraje como verdaderas herramientas de auxilio en la gestión del conflicto laboral, los organismos de solución autónoma de conflictos en General del SIMA en particular reconocen su sincera preocupación por la falta de que la confianza del procedimiento de arbitraje de las partes en conflicto.

Así debemos reflexionar sobre la necesaria referencia a través de la negociación colectiva a establecer los criterios necesarios que permitan a las partes en conflicto encontrar la solución más adecuada al mismo.

De este modo podrán determinarse con carácter previo al nacimiento del conflicto, aquellos procedimientos que necesariamente deben acudir al procedimiento arbitral, limitando la capacidad de las de las partes en momento



EL PAPEL DE LOS SISTEMAS AUTÓNOMOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COMO GARANTÍA DE LA AUTONOMÍA
NEGOCIADORA DE LAS PARTES EN LA RESOLUCIÓN DEL CONFLICTO

Beatriz Losada Crespo. Directora de la Fundación SIMA

de tensión de verse obligada a elegir entre procedimiento de mediación o arbitraje. Esto supone sin duda un ejercicio de los negociadores donde deban de identificar claramente qué tipo de conflicto se adecúa mejor a un procedimiento arbitral o aquellos que encontrarán su mejor solución en una mediación, teniendo claro que siempre existirán conflictos que por su propia naturaleza acudirán a la jurisdicción social.

Otros retos para los sistemas de solución autónoma de conflictos y que volverán a poner de manifiesto la necesidad de ser responsable por parte de los interlocutores sociales será la capacidad de anticiparse al conflicto es decir apostar por modelos de prevención del conflicto y de asistencia a las partes tanto los procesos de negociación en General, como en particular, estando aquella asistencia a la negociación que específicamente creada o destinada a tal efecto

No podemos olvidar el importante papel que nuestro ordenamiento jurídico otorga a las comisiones paritarias y que constituye sin duda uno de los grandes retos en el desarrollo de esta labor preventiva del conflicto.

El ordenamiento jurídico otorga a las comisiones paritarias importantísimas competencias en materia de interpretación y aplicación del convenio colectivo.





EL PAPEL DE LOS SISTEMAS AUTÓNOMOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COMO GARANTÍA DE LA AUTONOMÍA
NEGOCIADORA DE LAS PARTES EN LA RESOLUCIÓN DEL CONFLICTO

Beatriz Losada Crespo. Directora de la Fundación SIMA

Sin duda el espíritu de la norma hacía recaer sobre los propios negociadores del convenio la suprema interpretación del mismo y sin embargo la traducción en la realidad es constatar que las comisiones paritarias salvo excepciones se han convertido en un absoluto trámite tanto formal a través de la cláusula General introducida en el convenio colectivo como en lo referente a su funcionamiento.

Si hasta ahora se ha puesto de manifiesto el importante desarrollo producido como consecuencia de la aplicación de un sistema de solución autónoma de conflictos como una oportunidad y no como un trámite y todo ello gracias al necesario convencimiento de las partes en conflicto y la necesaria asunción por parte de los negociadores de su papel fundamental en la aplicación y resolución de los conflictos derivados de la propia norma elaborado por ellos, la pregunta que nos deberíamos hacer es que ha ocurrido con las comisiones paritarias.

Sin duda en esta materia los negociadores vuelven a ser los elementos fundamentales, en atención al papel constitucionalmente atribuido, que tienen en sus manos la capacidad de conciencia a los integrantes de las comisiones paritarias de la necesaria obligación de ser capaces desde la responsabilidad de solventar las diferencias que puedan derivar de la aplicación e interpretación del convenio en cuya negociación participaron como una extensión de aquel diálogo social de aquella capacidad negociadora de las partes y finalmente ya que el derecho que atesoran, de ser capaces de encontrar la mejor solución sin que tenga que intervenir un órgano judicial.

Podemos concluir que la principal labor, y me atrevería a decir, que objetivo fundamental para la que se crearon este tipo de organismos, es la solución de los conflictos Laborales. En el caso de la Fundación SIMA, los conflictos que exceden del ámbito de una comunidad autónoma, es decir el conflicto o la controversia objeto de la labor mediadora ha de tener un carácter estatal. Por lo tanto los Sistemas de Solución Autónoma de Conflictos son una herramienta para solventar conflictos laborales, que en muchas ocasiones resulta fundamental para conseguir resultados positivos en negociaciones que se habían bloqueado, facilitando así retomar el diálogo social.

Igualmente sucede que, pese a no conseguir el resultado deseado, la labor mediadora ha contribuido a recomponer las relaciones laborales que se habían visto deterioradas o desgastadas, impulsando nuevamente ese diálogo social tan necesario para la concertación.



EL PAPEL DE LOS SISTEMAS AUTÓNOMOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COMO GARANTÍA DE LA AUTONOMÍA
NEGOCIADORA DE LAS PARTES EN LA RESOLUCIÓN DEL CONFLICTO

Beatriz Losada Crespo. Directora de la Fundación SIMA

Por lo tanto, la labor de la Fundación SIMA, no es solo una labor “reparadora” sino que es una labor, en muchas ocasiones didáctica, desde la que se pretende hacer entender a las partes la importancia de la Autonomía Colectiva, el no dejar en decisiones de terceros ajenos a las partes la resolución puntual (que no definitiva) de la controversia. Hacer ver que pese a las dificultades o distanciamientos de las partes, son ellas las que sin ningún género de dudas son las más capacitadas para solventar sus diferencias de un modo definitivo. La Fundación SIMA-FSP ha intervenido como hemos mencionado en más de 6000 procedimientos desde su puesta en marcha.

El SIMA lleva como servicio Interconfederal de mediación y arbitraje 22 años ayudando a solucionar los grandes conflictos colectivos laborales de ámbito superior al de una comunidad autónoma en nuestro país y evidentemente es una historia de evolución y de mejora continua, de aprendizaje y por ello es lógico que tras 22 años consideremos que tenemos una institución que nace del dialogo social que materializa la concertación social y que por ello, quizá estamos en un momento idóneo para plantear nuevos retos a la institución, que con tan buenos resultados está desarrollando su actividad.

En la línea de la solución de las controversias, quizá sea el momento de poder profundizar, no tan solo en la solución del conflicto sino también y de una manera más intensa, en la prevención del mismo.





EL PAPEL DE LOS SISTEMAS AUTÓNOMOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COMO GARANTÍA DE LA AUTONOMÍA
NEGOCIADORA DE LAS PARTES EN LA RESOLUCIÓN DEL CONFLICTO

Beatriz Losada Crespo. Directora de la Fundación SIMA

Estos sistemas de solución Autónoma de Conflictos se crearon con el fin de solucionar los conflictos, pero la mejor solución a los mismos sería que no llegaran a originarse y para ello es de vital importancia poder trabajar con carácter previo en la prevención de los conflictos, pasar de ser un mero órgano que facilita la solución a ser un órgano que asesore, aconseje y ayude a la prevención del conflicto interno.

El conflicto es algo inherente a la condición humana, existe el conflicto en todos los ámbitos de la vida, ya sea en el ámbito familiar, en el ámbito político, en el ámbito de los negocios, por eso sería poco realista pretender erradicar totalmente su existencia. Ahora bien, si se puede profundizar o desarrollar una labor preventiva de los mismos en ámbitos concretos (en nuestro caso en el mundo laboral) para intentar minimizarlos o poder desactivarlos antes de su desarrollo y eclosión.

Por lo tanto finalizar simplemente agradeciendo a todos los mediadores de la Fundación y a todos los trabajadores y empresas que diariamente confían en los servicios de mediación prestados por la Fundación SIMA, para reestablecer las relaciones laborales, confiando en el sistema y queriendo volver a resolver sus discrepancias, y por otro lado animar a los interlocutores sociales a continuar ejerciendo de una manera responsable su autonomía colectiva de forma creativa original y valiente. ■



EL MARCO JURÍDICO DE UN NUEVO MODELO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SUS EFECTOS EN LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y EMPLEO

Carlos L. Alfonso Mellado. Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Universidad de Valencia. Presidente del Comité Económico y Social de la Comunitat Valenciana



EL MARCO JURÍDICO DE UN NUEVO MODELO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SUS EFECTOS
EN LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y EMPLEO

Carlos L. Alfonso Mellado. Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Universidad de Valencia.
Presidente del Comité Económico y Social de la Comunitat Valenciana

1 SITUACIÓN ACTUAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El derecho constitucional de negociación colectiva que deriva de los artículos 28.1 y 37.1 de la Constitución (CE) y de los compromisos internacionales suscritos por el Estado Español, ha venido desplegando sus efectos al amparo de la regulación legal establecida en el Estatuto de los Trabajadores en un régimen de una cierta normalidad.

Desde esa normalidad, no exenta de problemas la negociación ha cumplido funciones esenciales que le corresponden en una evolución lógica en el marco de un Estado Social de Derecho, como el que nuestra Constitución establece.





EL MARCO JURÍDICO DE UN NUEVO MODELO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SUS EFECTOS
EN LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y EMPLEO

Carlos L. Alfonso Mellado. Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Universidad de Valencia.
Presidente del Comité Económico y Social de la Comunitat Valenciana

En este sentido, la negociación colectiva ha alcanzado niveles de cobertura apreciables; no dejan de existir trabajadores no acogidos a convenios colectivos, pero son una minoría en nuestras relaciones laborales. De esta manera la negociación colectiva evita vacíos de regulación en un ámbito, el laboral, en el que la regulación legal difícilmente puede alcanzar la mayor concreción o agotar el espacio normativo, al tener que proyectarse sobre realidades productivas y marcos geográficos muy diversos, además de afectar a empresas de muy diverso tipo.

A su vez, la negociación colectiva se ha convertido en un instrumento de gobierno de las relaciones laborales, función lógica en un Estado Social que atribuye un protagonismo social a los actores sociales y que se corresponde con la función relevante que a las organizaciones sindicales y empresariales atribuye el artículo 7 CE.

Finalmente, la negociación colectiva ha jugado un papel de adaptación y mejora que le es consustancial. Adaptación y complemento de la regulación legal allí donde ha sido necesario y mejora para los trabajadores de la legislación allí donde ésta, como es lo más normal en el ámbito laboral, se limita a garantizar mínimos que son mejorables en muchas empresas, sectores o territorios.

Otras funciones podrían destacarse, pero estas tres son esenciales y para entender su función y las posibles alternativas existentes para que la negociación siga atendiendo a las mismas se hace necesario repasar la situación existente, especialmente a partir de las reformas de 2012.

Efectivamente, esas tres funciones se han visto seriamente dañadas en la reforma laboral iniciada por el RDL 3/2012, continuada en la Ley 3/2012, y finalizada, por el momento, en el RDL 20/2012.

No es casual este ataque frontal a funciones esenciales de la negociación colectiva, sino que el mismo se enmarca en una política de auténtico desprecio hacia las organizaciones sociales, por supuesto también y preferentemente a las sindicales, y de recuperación de políticas autoritarias impropias del marco constitucional.



EL MARCO JURÍDICO DE UN NUEVO MODELO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SUS EFECTOS
EN LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y EMPLEO

Carlos L. Alfonso Mellado. Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Universidad de Valencia.
Presidente del Comité Económico y Social de la Comunitat Valenciana

Señalo que no es casual, porque no puede serlo que el RDL 3/2012 regulase aspectos fundamentales de la negociación colectiva pocos días después de haberse alcanzado un importante acuerdo en la materia entre las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, el II Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva para los años 2012 a 2014. No es que se regule sin consenso – lo que ya sería importante y se había producido en 2011-, es que se regula en contra del consenso, imponiendo soluciones contrarias a lo pactado por los protagonistas de la negociación colectiva: los trabajadores y empleadores y sus respectivas organizaciones representativas.

Además, lo anterior se enmarca en un intento evidente de disminuir la importancia de la negociación colectiva, como demuestra el sistemático desprecio hacia los acuerdos negociados en el ámbito público o la insistencia en una pretendida negociación colectiva de empresa que cualquiera sabe que en no pocas ocasiones es irreal en un marco empresarial como el nuestro, en el que la mayor parte de las empresas son microempresas que ni siquiera cuentan con representantes de los trabajadores.

Incluso, como dije, se enmarca en una recuperación de actitudes autoritarias, que se están produciendo no sólo en el ámbito laboral, y que en este ámbito de la negociación colectiva se evidencian porque no sólo se desprecian los acuerdos firmados por los representantes de trabajadores y empresarios, sino que se recuperan instrumentos como los laudos obligatorios imponiéndolos en contra del criterio establecido por CEOE-CEPYME, CC.OO. y UGT que poco antes habían renovado el Acuerdo estatal sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, aprobando el nuevo ASAC (V Acuerdo), ahora denominado Acuerdo de Solución Autónoma de los Conflictos Laborales, en el que se apuesta claramente por la voluntariedad en el arbitraje como elemento de solución de los conflictos laborales, que en su caso si se replantea ha de ser en el marco de esos mismos sistemas autónomos de solución.

Creo, pues, que estamos ante un ataque profundo al derecho de negociación colectiva y al papel que de ella cabe esperar en un Estado Social de Derecho, realizado por una reforma sustancialmente diferente a la producida mediante el RDL 7/2011, de 10 de junio, aunque en ciertos casos profundice en las medidas adoptadas en aquella, pero en la mayor parte de ellos rompiendo los delicados equilibrios que en el 2011 se intentaron obtener, presentando pues



EL MARCO JURÍDICO DE UN NUEVO MODELO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SUS EFECTOS
EN LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y EMPLEO

Carlos L. Alfonso Mellado. Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Universidad de Valencia.
Presidente del Comité Económico y Social de la Comunitat Valenciana

un carácter ampliamente desequilibrado en perjuicio de los trabajadores y de la propia institución de la negociación colectiva por lo que, frente a esa situación, solo cabe confiar en el rechazo social y en la derogación, al menos en buena parte, de estas medidas reformadoras.

En otro orden, parece bastante evidente que la reforma, sustancialmente contenida en el art. 14 de la Ley 3/2012, además de en otras disposiciones que se citarán, pretende, más allá de declaraciones retóricas, los siguientes objetivos fundamentales:

1º) Dar solución al debate en torno a la prórroga del convenio, potenciando que en caso de no alcanzarse acuerdo entre los negociadores en un breve plazo se evite al máximo la prórroga forzosa (reformando el artículo 86, apartados 1 y 3 ET).

2º) Modificar las reglas sobre estructura y articulación de la negociación colectiva, suprimiendo la posibilidad de que los sindicatos y las asociaciones empresariales organicen, incluso en cada sector, la estructura adecuada de la negociación colectiva, al dar, imperativamente, preferencia aplicativa al convenio de empresa, de grupo de empresas o de pluralidad de empresas (reformando el artículo 84, apartados 1 y 2 ET).

3º) Potenciar la flexibilidad de las relaciones laborales, incrementando las posibilidades de descuelgue del convenio, tanto en materia de inaplicación salarial, como en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo, movilidad geográfica, funcional e incluso distribución de jornada (reformando el artículo 82.3 ET).

4º) Eliminar ciertos aspectos del contenido obligatorio de los convenios (reformando el artículo 85.3 ET) y concretar algunas otras cuestiones (reformando los artículos 89.2 ET y 90.3 ET)

5º) Posibilitar la inaplicación de los convenios colectivos en todo el ámbito de las Administraciones Públicas por voluntad unilateral de las mismas (artículo 7 del RDL 20/2012, que modifica el art. 32 del Estatuto Básico del Empleado Público – EBEP - aprobado por la Ley 7/2007, añadiendo un segundo apartado al mismo, y Disposición adicional segunda del RDL 20/2012).



EL MARCO JURÍDICO DE UN NUEVO MODELO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SUS EFECTOS
EN LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y EMPLEO

Carlos L. Alfonso Mellado. Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Universidad de Valencia.
Presidente del Comité Económico y Social de la Comunitat Valenciana

Intentaré esbozar brevemente los cambios introducidos y las razones que me llevan a pensar que con ellos se intenta acabar con aquellas funciones a las que me referí.

En todo caso, antes de hacerlo, debo apuntar que otras medidas, incluso muchas procedentes de reformas anteriores, habían hecho más compleja la labor de la negociación colectiva pues venían suponiendo una eliminación de mínimos garantizados a los trabajadores que, por tanto, ya solo se mantenían si la negociación colectiva era capaz de pactarlos – por ejemplo, complemento por nocturnidad, valor de la hora extraordinaria superior a la ordinaria, etc.-; a esa dirección se unía otra que establecía el carácter dispositivo de reglas antes imperativas – por ejemplo duración de la jornada ordinaria de trabajo -, permitiendo así negociaciones más flexibles e incluso regresivas, o que introducía medidas de flexibilidad garantizadas al empresario en defecto de negociación –por ejemplo porcentaje de un 10% de la jornada susceptible de distribución irregular -.

Son solo ejemplos que demuestran que ya antes, en otras reformas, y también en el 2012 en otras medidas distintas de las enunciadas, el papel de la negociación colectiva se veía seriamente afectado pero en ningún caso de forma tan extrema y general como con el conjunto de medidas que he expuesto y al que me referiré, debiendo apuntar también, antes de pasar a su análisis, que la jurisprudencia ha tenido un efecto dual, por un lado ha consolidado ciertos efectos de la reforma pero, por otro, ha hecho interpretaciones matizadas que han mitigado algunos de los efectos más negativos que podía haber tenido este conjunto de medidas, a esos pronunciamientos me referiré al abordar cada una de las medidas, aunque ya aquí conviene dejar sentado que en polémicas sentencias, con fundados votos particulares en contrario, el Tribunal Constitucional ha admitido la constitucionalidad de las reformas del año 2012 en esta específica materia¹.

1 STC 119/2014, de 16/7/2014 y STC 8/2015, de 22/1/2015.



EL MARCO JURÍDICO DE UN NUEVO MODELO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SUS EFECTOS
EN LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y EMPLEO

Carlos L. Alfonso Mellado. Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Universidad de Valencia.
Presidente del Comité Económico y Social de la Comunitat Valenciana

2 EL INTENTO DE ACABAR CON LA FUNCIÓN ESENCIAL DE GARANTIZAR UNA COBERTURA NORMATIVA: LA SUPRESIÓN DE LA ULTRA ACTIVIDAD

Cómo dije, la negociación colectiva en España ha jugado un papel de cobertura reguladora esencial. Ello se ve potenciado por la opción constitucional de garantizar la fuerza vinculante de los convenios (37.1 CE) y por la opción legal de atribuir eficacia general a los convenios negociados al amparo del Estatuto de los Trabajadores (82.3 ET).

De este modo los convenios en España extienden su aplicación – diversa en aras a la libertad de ámbitos legalmente establecida – a la mayor parte de las empresas y trabajadores.





EL MARCO JURÍDICO DE UN NUEVO MODELO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SUS EFECTOS
EN LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y EMPLEO

Carlos L. Alfonso Mellado. Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Universidad de Valencia.
Presidente del Comité Económico y Social de la Comunitat Valenciana

Se garantiza así una alta tasa de cobertura de nuestra negociación, pero además se permite que la negociación colectiva concrete mucho más la regulación legal – muy genérica y de mínimos –, consiguiendo que las condiciones de trabajo queden reguladas sin necesidad de recurrir para ello al contrato o pacto individual, más favorable para el empleador.

Este papel regulador es, pues, un importante freno al fenómeno de la individualización de las relaciones laborales; fenómeno indeseable no sólo por los efectos regresivos que podría tener, sino porque precisamente es lo que, no sólo en el ámbito laboral, sino en general, se intenta evitar al establecer un Estado Social, en el que es consustancial la protección del ciudadano desde lo colectivo y la relevancia de los grupos y organizaciones sociales como elemento equilibrador frente al poder económico.

Ahora bien, para que esa tasa de cobertura se haya mantenido en el tiempo ha existido un importante elemento legal, la prórroga forzosa de los convenios que mantenían su regulación normativa hasta que se firmase uno nuevo.

No era algo impuesto; la ley había sido respetuosa con los negociadores pues se permitía el pacto en contrario pero, si no se producía, se mantenía la regulación convencional.

Se garantizaba así que la tasa de cobertura no disminuyese y se equilibraban poderes, concediendo a los trabajadores una cierta posición de fuerza con la que podían bloquear pretensiones de convenios regresivos, sobre todo si apreciaban que no estaba justificada tal regresión en el nivel tuitivo garantizado por el convenio vigente.

La reforma de la negociación colectiva producida en 2011 intentó incentivar que se evitase esta situación de prórroga forzosa, pero la mantuvo como última solución en defecto de cualquier otra.

Pues bien, la Ley 3/2012, manteniendo y endureciendo lo que ya había regulado el RDL 3/2012, intenta acabar con esta situación, limitando esa situación de prórroga (art. 86.3 ET).



EL MARCO JURÍDICO DE UN NUEVO MODELO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SUS EFECTOS
EN LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y EMPLEO

Carlos L. Alfonso Mellado. Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Universidad de Valencia.
Presidente del Comité Económico y Social de la Comunitat Valenciana

Se ha argumentado en defensa de esa solución que la mayor parte de los convenios se firman antes de transcurrir el plazo de prórroga que ahora fija la ley, pero se omite que en eso influye decisivamente la existencia de la norma legal precedente que, en defecto de otro pacto, conducía a la prórroga. Además se omite que en estos momentos puede existir un auténtico interés – equivocado y cortoplacista – de sectores empresariales para no negociar porque, a falta de prórroga y transcurrido ese período de un año, la única solución legal al vacío que se produce es la aplicación del convenio superior si lo hubiese.

El efecto de caída de la tasa de cobertura puede producirse, por un lado porque no siempre habrá convenio superior aplicable lo que producirá que directamente numerosos trabajadores queden sin convenio y sujetos simplemente a una regulación legal insuficiente. Aquí la jurisprudencia ha venido a paliar parcialmente el efecto más impactante de la reforma, al considerar que los derechos de los que venían disfrutando los trabajadores se mantienen contractualizados para el supuesto de que el convenio pierda su vigencia sin existir convenio superior²; claro es, al ser derechos contractualizados se mantienen como tales, sujetos a la muy flexible posibilidad de modificación sustancial de condiciones ex artículo 41 ET. Además al tratarse de una contractualización, mantienen esos derechos los trabajadores que ya habían disfrutado de los mismos, pero no los de nuevo ingreso según una jurisprudencia discutible y que plantea no pocos problemas en orden a la gestión de recursos humanos.

Claro es que la contractualización solo se aplica si no existe convenio de ámbito superior, pues si este existe se aplica el mismo³.

Incluso en los casos en que exista convenio superior aparentemente no caerá la tasa de cobertura – los trabajadores seguirán teniendo un convenio aplicable -, pero era muy posible que la eficacia real de esa cobertura estuviese lejos de la anterior, pues puede ser que ese convenio superior no haya regulado todos los temas tradicionalmente abordados, dejando espacios de

2 STS 22/12/2014, Rec. 264/2014, entre otras como 24/1/2018, EDJ 10125.

3 STS 24/1/2018, Rec. 72/2017 entre otras, como 10/7/2018, EDJ 585024 y 20/11/2018, EDJ 654292.



EL MARCO JURÍDICO DE UN NUEVO MODELO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SUS EFECTOS
EN LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y EMPLEO

Carlos L. Alfonso Mellado. Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Universidad de Valencia.
Presidente del Comité Económico y Social de la Comunitat Valenciana

regulación a los ámbitos inferiores que ahora quedarán sin cubrir, o los haya regulado de forma general sujeta a un mayor detalle en el convenio inferior que ahora desaparece, como suele ocurrir en muchos convenios estatales, que incluso en ocasiones se configuran como Acuerdos Marco; también aquí la jurisprudencia ha sido sensible a este problema y ha jugado un efecto corrector, estableciendo que cuando la norma se refiere a un convenio superior ha de ser un convenio con contenido suficiente, esto es, que regule bastantes de las materias habituales en los convenios ordinarios (jornada, retribución, etc.)⁴, aunque lo anterior no garantiza absolutamente que no puedan quedar ciertas materias con vacío regulador.

Resulta así que crecerán, en algunos casos, los vacíos de cobertura y en otros, aunque formalmente exista cobertura negocial, los vacíos de regulación por la insuficiencia o generalidad de la regulación superior aplicable.

Se perjudica así, y muy notablemente, una de las funciones esenciales de la negociación colectiva.

Profundizando en el análisis de la medida puede señalarse que, inicialmente, la reforma es respetuosa con la autonomía de las partes, pues el art. 86.1 ET les atribuye la determinación de la duración del convenio, manteniendo incluso la posibilidad de que establezcan duraciones diferentes para materias distintas; incluso la situación de posible prórroga del convenio una vez finalizado depende de lo que las partes hayan acordado, pues el art. 86.3 ET señala que la vigencia del convenio, una vez finalizada su duración inicial, se regirá por lo previsto en el propio convenio, correspondiendo a las partes, en su caso durante la negociación del nuevo convenio, llegar a acuerdos de adaptación de las posibles condiciones prorrogadas a la nueva situación del sector o de la empresa.

También se atribuye a los Acuerdos Interprofesionales sobre solución extrajudicial de conflictos establecer procedimientos de solución de los desacuerdos negociales, concretando el carácter voluntario u obligatorio del arbitraje que pudieran establecer, determinando que, en defecto de especificación, el

4 STS 23/9/2015, Rec. 209/2014.



EL MARCO JURÍDICO DE UN NUEVO MODELO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SUS EFECTOS
EN LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y EMPLEO

Carlos L. Alfonso Mellado. Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Universidad de Valencia.
Presidente del Comité Económico y Social de la Comunitat Valenciana

arbitraje se entenderá obligatorio, si bien hasta ahora, en los casos en que se ha procedido a negociar esta posibilidad, lo que ha imperado es la determinación del carácter voluntario de este arbitraje.

Hasta aquí, la Ley 3/2012 no se aparta de lo que ya se había regulado en 2011 y parece respetuosa con el derecho de negociación colectiva y con la garantía de su máxima eficacia y cobertura.

El problema viene cuando se establece que, transcurrido un año desde la denuncia del convenio sin que se haya acordado uno nuevo o dictado un laudo arbitral al respecto, el convenio, salvo pacto en contrario, perderá su vigencia y se aplicará, como se ha dicho, el convenio superior si lo hubiese. Además de los negativos efectos a los que ya he aludido, esta regulación plantea notables problemas jurídicos.

El primero es que la pérdida de vigencia se produce al año de la denuncia, cuando hay convenios que regulan, por ejemplo, la automática denuncia desde su firma o permiten la denuncia con mucha antelación a la finalización de la duración pactada.

En mi opinión debería reinterpretarse la regulación legal para entender que el año debe contarse desde que el convenio, una vez denunciado, ha finalizado el plazo de duración inicialmente previsto de vigencia, porque lo contrario conduce al absurdo de, incluso, acortar en algunos casos la duración inicialmente pactada.

El segundo es la evidente caída de la tasa de cobertura de la negociación colectiva que la medida podía provocar y los consiguientes efectos de vacío de regulación que puede producir y a los que se refiere ampliamente la doctrina⁵, porque, como ya se dijo, ni siempre existirá convenio superior, ni siempre será suficiente en cuanto a su regulación.

5 Por todos, González Ortega, S. "La Negociación colectiva en el Real Decreto-Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral", *Temas laborales*, nº 115, 1982, p. 134.



EL MARCO JURÍDICO DE UN NUEVO MODELO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SUS EFECTOS
EN LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y EMPLEO

Carlos L. Alfonso Mellado. Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Universidad de Valencia.
Presidente del Comité Económico y Social de la Comunitat Valenciana

Ante ese vacío, una primera interpretación, coherente con la amplia elaboración doctrinal y jurisprudencial de innecesaria cita, acerca de la inexistencia de condiciones más beneficiosas o derechos adquiridos de origen normativo, entiende que las condiciones aplicables serán las que rijan legalmente o las que pudieran pactarse en cada caso⁶.

Es cierto que caben otras soluciones y así se había apuntado, por ejemplo, que podría interpretarse que la pérdida de eficacia del convenio no puede producirse sin que la propia autonomía colectiva aporte otras soluciones⁷, o que el convenio sería desposeído de su eficacia general, pero mantendría una eficacia limitada para aquellos a quienes ya se venía aplicando, similar a la de un pacto extraestatutario⁸; o, en la solución que parece más defendible, y que finalmente ha asumido la jurisprudencia, de entre las que difieren de la mera aplicación del convenio superior o de las condiciones legales en defecto del mismo, que las condiciones de las que ya disfrutaban los trabajadores se mantienen para ellos pero como condiciones contractualizadas, lo que supone, como ya dije, una amplia posibilidad de modificación de las mismas en los términos legalmente previstos en, por ejemplo, el art. 41 ET⁹.

Un problema adicional es lo que ocurre con los convenios que ya estaban denunciados antes de la entrada en vigor de la Ley 3/2012. Conforme a la Disposición transitoria cuarta de la citada ley, estos convenios perderían su vigencia, de darse el supuesto regulado en el art. 86,3 ET, al año de entrada

6 En este sentido, por ejemplo, Sala Franco, T. "La reforma de la negociación colectiva", en AA.VV. *La reforma laboral en el Real Decreto-Ley 3/2012*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2012, p. 66.

7 Por ejemplo, Merino Segovia, A. "La reforma de la negociación colectiva en el Real Decreto-Ley 3/2012", *Revista de Derecho Social*, nº 57, 2012, p. 261.

8 Escudero Rodriguez, R. "El Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero: la envergadura de una reforma profundamente desequilibradora de la negociación colectiva", en AA.VV. (Escudero Rodriguez, R. coord.) *La negociación colectiva en las reformas laborales de 20120, 2011 y 2012*, Cinca, Madrid, 2012, p. 54.

9 Solución que apuntaban, por ejemplo, Cruz Villalón, J. "Procedimientos de resolución de conflictos y negociación colectiva en la reforma de 2012", en AA.VV. (García-Perrote, I. y Mercader Uguina J. dirs.) *Reforma laboral de 2012. Análisis práctico del RDL 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, Lex Nova, Valladolid, 2012, p. 413; Escudero Rodriguez, R. "El Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero: la envergadura de una reforma profundamente desequilibradora de la negociación colectiva", op. cit., p. 54; o Merino Segovia, A. "La reforma de la negociación colectiva en el Real Decreto-Ley 3/2012", op. cit., p. 261.



EL MARCO JURÍDICO DE UN NUEVO MODELO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SUS EFECTOS
EN LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y EMPLEO

Carlos L. Alfonso Mellado. Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Universidad de Valencia.
Presidente del Comité Económico y Social de la Comunitat Valenciana

en vigor de la misma ley, si bien parece que ello será cuando no hubiesen previsto otra solución; de existir, y lo mismo cabe decir de convenios anteriores que vencen posteriormente pero con pactos al respecto, la solución pactada en el convenio vencido será aplicable conforme a las previsiones del art. 86.1 y 86.3 ET, pues esas reglas, incluso las que prorrogasen indefinidamente la vigencia del convenio, seguirían siendo aplicables al no contravenir mandato legal alguno¹⁰, ni exigirse que los acuerdos sobre posible prórroga del contenido del convenio se efectúen con posterioridad a la entrada en vigor de la indicada norma legal.

Bien, puede verse, que estamos ante una situación jurídicamente cuestionable, que plantea notables problemas, genera conflictividad y que supone un fuerte ataque a una función esencial de la negociación colectiva.



10 En este sentido, Cruz Villalón, J. "Hacia una nueva concepción de la legislación laboral", *Temas Laborales*, nº 115, 2012, pp. 39 y 40, y así se ha entendido por la jurisprudencia en SSTs 17/3/2015 y 7/7/2015, Rec. 233/2013 y Rec. 193/2014, respectivamente y entre otras.



EL MARCO JURÍDICO DE UN NUEVO MODELO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SUS EFECTOS
EN LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y EMPLEO

Carlos L. Alfonso Mellado. Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Universidad de Valencia.
Presidente del Comité Económico y Social de la Comunitat Valenciana

3 EL INTENTO DE ACABAR CON LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO INSTRUMENTO DE GOBIERNO: LA PREFERENCIA APLICATIVA DEL CONVENIO DE EMPRESA.

Como dije, la negociación colectiva ha sido un instrumento en manos de las organizaciones sindicales y empresariales para desarrollar el importante papel que les atribuye el artículo 7 de la Constitución.

Para gobernar las relaciones laborales, frente a la libertad de ámbitos posible en la negociación – 83 ET -, la norma legal concedió diversos instrumentos a las organizaciones sindicales y empresariales mayoritarias para gobernar a través de la negociación colectiva las relaciones laborales, estableciendo soluciones relativamente uniformes y generales. Esas soluciones estaban en los artículos 83 y 84 ET.





EL MARCO JURÍDICO DE UN NUEVO MODELO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SUS EFECTOS
EN LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y EMPLEO

Carlos L. Alfonso Mellado. Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Universidad de Valencia.
Presidente del Comité Económico y Social de la Comunitat Valenciana

Por un lado, se permitía que las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en el ámbito estatal o de comunidad autónoma, suscribiesen acuerdos que ordenasen la negociación, determinando su estructura y los conflictos de concurrencia. Es cierto que existían vías de escape, pues desde la reforma laboral de 1994, en regulación que la jurisprudencia interpretó como de derecho necesario, el convenio sectorial de ámbito funcional inferior era de preferente aplicación salvo en un listado de materias, pero, al menos, se vedaba la concurrencia conflictiva del convenio de empresa que no prevalecía frente al sectorial.

Se limitaba así la posibilidad de una articulación coherente y absoluta, pero lo cierto es que, aunque nuestra negociación colectiva no era radicalmente centralizada ni podía decirse que fuese totalmente articulada, sí que reservaba un papel esencial al convenio sectorial y, dentro de él, las propias organizaciones sindicales y empresariales habían dado gran importancia en numerosos sectores al convenio estatal.

Se producía así un legítimo gobierno de las relaciones laborales, garantizando soluciones relativamente uniformes en todo el ámbito de un sector o subsector a nivel estatal, y en cada sector se establecían las reglas de articulación que se estimaban coherentes.

Además, ello permitía ordenar la propia competencia empresarial, estableciendo reglas relativas a las condiciones de trabajo, y por tanto a los costes del trabajo, uniformes, evitando así una competencia basada en el escape del convenio reduciendo esos costes.

Se posibilitaba, también, que los convenios sectoriales extendiesen su protección y regulación hacia los ámbitos en los que los trabajadores no tenían capacidad real de negociación, como muchas microempresas.

Este papel de gobierno, basado en la existencia y aplicación preferente del convenio sectorial, especialmente en ámbitos amplios – estatal o de comunidad autónoma -, evitaba prácticas de competencia anti-social mediante el empeoramiento de las condiciones de trabajo y retributivas, y se convertía en un freno auténtico a la ley de la selva, a la salvaje competencia y a la directa



EL MARCO JURÍDICO DE UN NUEVO MODELO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SUS EFECTOS
EN LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y EMPLEO

Carlos L. Alfonso Mellado. Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Universidad de Valencia.
Presidente del Comité Económico y Social de la Comunitat Valenciana

individualización de las relaciones laborales, a la que no sólo deben temer los trabajadores, sino también cualquier empleador razonable y que mire más allá de un muy corto plazo¹¹.

La reforma del 2011 amplió las posibilidades del convenio de empresa, al declarar su preferente aplicación en un listado de materia, pero mantuvo la posibilidad de las organizaciones sindicales y empresariales de gobernar las relaciones laborales, porque permitía que pactasen en los Acuerdos a que me referí, pero también en los convenios sectoriales estatales o de comunidad autónoma, otras reglas sobre estructura de la negociación, limitando así la preferencia aplicativa del convenio de empresa.

Pues bien, esa posibilidad de gobierno de las relaciones laborales es la que directamente se pretende eliminar ahora al reformar el artículo 84 del ET, manteniendo la preferencia aplicativa del convenio de empresa (en sentido amplio y por tanto también del de grupo de empresa o pluralidad de empresas) en una serie de materias que es todo el núcleo duro de la negociación (retribuciones, distribución del tiempo de trabajo, organización del trabajo, etc.), pero además prohibiendo expresamente que esa preferencia aplicativa se pueda limitar en convenios superiores. La empresa se convierte así en el centro esencial de negociación pero, claro, ello plantea, al menos, un problema y dos efectos.

El problema es lo irreal de esta solución para la mayor parte de las empresas que no cuentan con representantes de los trabajadores y por tanto no pueden negociar estos convenios; esto se puede intentar solucionar por la vía de forzar esa elección, modificando así el problema, centrado entonces en la fiabilidad que pueda atribuirse a esa representación y, una vez obtenida la misma, con la negociación de convenios en empresas de muy escasos trabajadores ¿Qué funcionalidad cabe atribuir en unas relaciones laborales razonables a miles de convenios en empresas de 6, 7, 8... trabajadores?

11 Los riesgos de que la medida provocase una feroz competencia entre las empresas, que se califica incluso de desleal, han sido apuntados en general por la doctrina, como, por todos, hace Escudero Rodríguez, R. "El Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero: la envergadura de una reforma profundamente desequilibradora de la negociación colectiva", op. cit., p. 25 o Cruz Villalón, J, "Hacia una nueva concepción de la legislación laboral", op. cit. pp. 41 y 42.



EL MARCO JURÍDICO DE UN NUEVO MODELO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SUS EFECTOS
EN LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y EMPLEO

Carlos L. Alfonso Mellado. Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Universidad de Valencia.
Presidente del Comité Económico y Social de la Comunitat Valenciana

Sin duda lo que se buscan son esos dos efectos a los que me referí, que serían muy perniciosos.

El primero, fomentar la competencia por la vía de la reducción de costes del trabajo; es decir, directamente la regresión de los derechos laborales, y ni siquiera negociada pues en muchas de las empresas el convenio será una mera cobertura formal para la imposición empresarial. Justo lo contrario de lo que se pretende con esta función de gobierno de la negociación colectiva.

El segundo, aún más grave; la legalización de cierta parte de la economía sumergida, pero no por obligarle a cumplir el umbral de competencia derivado en materia de costes del trabajo del convenio sectorial, sino legalizando y consintiendo directamente su inaplicación. Ya no será ilegal pagar menos de lo establecido en el convenio sectorial, será legal si se negocia un convenio de empresa. Es decir, legalización de cierta economía sumergida por la vía de asumir sus prácticas en el ámbito laboral, hasta ahora ilegales.

En definitiva, y como puede verse, un profundo ataque al papel de la negociación colectiva como instrumento de gobierno de las relaciones laborales y una tendencia directa a potenciar la regresión de derechos laborales.

Como acertadamente se ha expuesto, ese desplazamiento del ámbito negociador a la empresa puede producir la atomización de las regulaciones, con diferencias sensibles entre empresas del mismo sector, conduciendo a un sistema basado en el amarillismo y de competencia a la baja¹².

Es cierto que la preferencia aplicativa del convenio de empresa ya se estableció en el RDL 7/2011, pero en él se permitía que la misma fuese disponible para los Acuerdos Interprofesionales y convenios sectoriales estatales y de comunidad autónoma, que podían excluirla o limitar las materias afectadas por la misma, aunque también, obviamente, ampliarla. A su amparo, el II Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva de 2012, apostaba por facilitar la descentralización desde la propia negociación sectorial, permitiendo

12 Al respecto, Preciado Domenech, C. H. *Una primera aproximación al Real Decreto-Ley 3/2012, de reforma laboral*, Bomarzo, Albacete, 2012, p. 39.



EL MARCO JURÍDICO DE UN NUEVO MODELO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SUS EFECTOS
EN LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y EMPLEO

Carlos L. Alfonso Mellado. Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Universidad de Valencia.
Presidente del Comité Económico y Social de la Comunitat Valenciana

en su caso que la negociación de jornada, funciones y salarios se remitiese a la empresa allí donde se entendiese razonable y reconduciendo la negociación sobre otros aspectos de la flexibilidad al ámbito provincial. Se buscaba abrir espacios a la negociación de empresa pero manteniendo una estructura ordenada, articulada y razonable de la negociación.

Claro es, esas soluciones resultaban insuficientes para quienes apostaban directamente por la negociación en la empresa y aún más para quienes sostenían alternativas económicas ultraliberales que consideran un obstáculo la libertad sindical y los derechos a ella inherentes y, por supuesto, cualquier negociación que no sea en la empresa y al servicio de la empresa.

La reforma de 2012 ha venido a contentar sin duda a ambos sectores y así, por ejemplo, tras ella se considera que se ha dotado a la empresa de amplias competencias – amplísimas – para la adaptación en aras exclusivamente a la mejora de la competitividad y al incremento de la productividad¹³, pero, añado yo, olvidando así cualquier función de mejora social, solidaridad, progreso en la igualdad, etc.

Ante esto: ¿dónde queda el Estado Social de Derecho? ¿qué funcionalidad sensata tiene esa negociación colectiva que es imposible para la mayor parte de nuestras empresas al no disponer de representantes de los trabajadores?

Claro es, esa posibilidad unida a la que luego se verá en orden a la inaplicación de condiciones que puede ser negociada incluso en términos individualizadores, aunque recubiertos de una capa formal de colectividad, a través de representaciones “ad hoc” y no sindicalizadas, lo que produce es directamente un reforzamiento del poder empresarial y puede conducir a la directa imposición de condiciones por ciertos empleadores y a una mayor individualización de la regulación laboral, con el consiguiente empeoramiento

13 Mercader Uguina J. “La reforma de la negociación colectiva en el Real Decreto-Ley 3/2012: la empresa como nuevo centro de gravedad”, en AA.VV. (García-Perrote, I. y Mercader Uguina J. dirs.) *Reforma laboral de 2012. Análisis práctico del RDL 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, op. cit., pp. 368-377, especialmente p. 375.



EL MARCO JURÍDICO DE UN NUEVO MODELO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SUS EFECTOS
EN LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y EMPLEO

Carlos L. Alfonso Mellado. Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Universidad de Valencia.
Presidente del Comité Económico y Social de la Comunitat Valenciana

de las condiciones laborales¹⁴ que es, sin duda, lo que se busca para abaratar el coste del trabajo en una especie de devaluación interna sin afectar a los mecanismos monetarios.

En definitiva lo que hizo la reforma de 2012 es mantener la posibilidad de que los Acuerdos Interprofesionales y convenios sectoriales estructuren la negociación colectiva en los términos ya conocidos desde 2011, pero señalando que en todo caso el convenio colectivo de empresa, que puede firmarse en cualquier momento de la vigencia de un convenio superior – vigencia inicial o prorrogada –, tendrá preferencia aplicativa sobre cualquier convenio de ámbito superior (art. 84.2 ET) en las siguientes materias: cuantía del salario base y complementos salariales incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa; abono o compensación de las horas extraordinarias y retribución específica del trabajo a turnos; horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos y planificación anual de las vacaciones (se excluye pues la jornada en sentido estricto); adaptación al ámbito de empresa de la clasificación profesional; adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la ley a los convenios de empresa (no se amplían pues las posibilidades, lo que se hace es que allí donde la ley abre espacios a la negociación de empresa ésta tendrá preferencia aplicativa); medidas para favorecer la conciliación entre la vida familiar, personal y laboral; y, en general, aquellas otras que se le atribuyan con esa preferencia aplicativa por los convenios y acuerdos de ámbito superior.

Esta preferencia aplicativa se extiende también a los convenios de grupo de empresa o de pluralidad de empresas vinculadas en los términos del 87.1 ET y se declara como imperativa, esto es, no disponible por acuerdos de ámbito superior, evitando así cualquier intento consensuado de neutralizar sus efectos más negativos¹⁵.

Estamos pues, ante un listado de materias mínimo, porque como se ha visto resulta ampliable, en el que el convenio de empresa tendrá siempre prioridad aplicativa.

14 Que como acertadamente se señala suele ser el resultado de bastantes convenios de empresa, sobre todo de pequeñas dimensiones. Al respecto González Ortega, S. "La Negociación colectiva en el Real Decreto-Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral", op. cit. p. 98.

15 Imperatividad resaltada, por ejemplo, en sentencias como STS 8/7/2014, Rec. 164/2013.



EL MARCO JURÍDICO DE UN NUEVO MODELO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SUS EFECTOS
EN LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y EMPLEO

Carlos L. Alfonso Mellado. Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Universidad de Valencia.
Presidente del Comité Económico y Social de la Comunitat Valenciana

Se convierte así a la empresa en centro esencial de negociación de casi todo el núcleo duro de materias que ordenan las relaciones laborales – con la excepción testimonial de la jornada –, lo que ha provocado una extensión del número de convenios de empresa regresivos o de negociación muy irreal¹⁶.

En todo caso lo que se permite, a salvo de lo que luego se verá, es un convenio de empresa, sujeto a todos los condicionantes legales que establece el ET, y cuya negociación no parece obligada para los trabajadores si existe ya otro convenio de ámbito superior, pudiendo negarse, pues, a abrir negociaciones al respecto conforme al art. 89.1 ET¹⁷.

Además en una interpretación estricta de la norma, que parece lo más aconsejable al margen de su modificación, la jurisprudencia ha entendido que la preferencia aplicativa se reconoce al convenio de empresa (o grupo o pluralidad), pero no a los de ámbito inferior, por ejemplo los de centro de trabajo¹⁸, entendiéndose igualmente que para negociar en la empresa no es suficiente la legitimación que ostenten los representantes de un centro o varios cuando la empresa tenga otros centros distintos en los que no ostentan representación los anteriores¹⁹.

Desde luego, lo que esta medida debe provocar es una mayor atención del sindicato al espacio de la empresa, una reorientación de las prácticas sindicales.

16 Al respecto me remito a los estudios que se han hecho sobre esas negociaciones y especialmente a los dos del observatorio de negociación colectiva de CC.OO., concretamente AA.VV. *Los convenios de empresa de nueva creación tras la reforma laboral de 2012*, Lefebvre El Derecho, Madrid, 2016 y AA.VV. *La negociación colectiva en las empresas multiservicios. Un balance crítico*, Lefebvre El Derecho, Madrid, 2018.

17 Como con acierto expone Merino Segovia, A. "La reforma de la negociación colectiva en el Real Decreto-Ley 3/2012", op. cit., p. 257.

18 STS 8/2/2018, Rec. 56/2017, entre otras.

19 Por ejemplo, SSTS 3/5/2017, Rec. 123/2016 y 18/4/2017, Rec. 154/2016.



EL MARCO JURÍDICO DE UN NUEVO MODELO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SUS EFECTOS
EN LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y EMPLEO

Carlos L. Alfonso Mellado. Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Universidad de Valencia.
Presidente del Comité Económico y Social de la Comunitat Valenciana

4 LA INVERSIÓN EN LA IMPORTANCIA DE LAS FUNCIONES DE MEJORA Y ADAPTACIÓN: LA INAPLICACIÓN DEL CONVENIO

La negociación colectiva nació con una función de defensa de los trabajadores y de mejora de sus condiciones de trabajo sobre los mínimos legales, pero también fue asumiendo progresivamente un papel de adaptación de la norma legal general a las realidades diversas de cada sector o empresa, incluso permitiendo adaptaciones, también, del convenio superior en ámbitos inferiores (negociación articulada). En todo caso, el papel esencial de la negociación colectiva, sin desprestigiar este último, seguía siendo el de mejorar las condiciones laborales mínimas.

No otro sentido tiene que se reconozca constitucionalmente ese derecho en el marco de la libertad sindical; por tanto como un instrumento de equilibrio de poderes en manos sindicales, posibilitando así una labor esencial de defensa de los trabajadores.

Coherente era, pues, la limitada admisión de la posibilidad de inaplicación del convenio colectivo sectorial en el ámbito de empresa, no imposible pues la labor de adaptación no se negaba, pero sí rodeada de unas garantías esenciales: limitación a ciertas materias, exigencia del acuerdo con los representantes de los trabajadores o, de no obtenerse el mismo, el sometimiento a los procedimientos y vías de solución pactadas en los convenios o en los Acuerdos Interprofesionales de Solución de Conflictos, es decir a las vías establecidas por las organizaciones sindicales y empresariales representativas.

Es cierto que cada vez más la regulación legal permitía labores convencionales de adaptación, sobre todo por el crecimiento de las normas dispositivas que permitían mayores márgenes de negociación que las tradicionales normas imperativas, pero se seguía conservando un cierto equilibrio entre las funciones de adaptación y mejora del convenio, con predominio de esta última, especialmente dificultando el escape del convenio sectorial.



EL MARCO JURÍDICO DE UN NUEVO MODELO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SUS EFECTOS
EN LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y EMPLEO

Carlos L. Alfonso Mellado. Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Universidad de Valencia.
Presidente del Comité Económico y Social de la Comunitat Valenciana

Ya en reformas anteriores se potenció la labor de adaptación, intentando, por un lado, habilitar sistemas de representación “ad hoc” y no sindicalizadas de los trabajadores que permitiesen proceder a la inaplicación pactada – es un decir, pues generalmente en estos casos será más bien impuesta por el empleador – en las empresas sin representantes²⁰; y, además, estableciendo fórmulas para solventar el desacuerdo entre los afectados, pero en ningún supuesto se llegó al extremo de imponer un procedimiento de solución a aquellos.

Pues bien el RDL 3/2012 y la Ley 3/2012 intentan invertir esa situación y convertir la negociación en la empresa en un ámbito destinado esencialmente a la adaptación de las regulaciones más generales, imponiendo incluso mecanismos de solución obligatorios en los procedimientos de inaplicación del convenio.

No es sólo que, como dije, se ha potenciado el convenio concurrente de empresa, sino que se adiciona a eso la posibilidad de inaplicar directamente el convenio sectorial – e incluso el propio de empresa –, permitiendo la modificación de todo el núcleo duro negocial (jornada y distribución del tiempo de trabajo, retribuciones, organización del trabajo, etc.), sujeta a muy genéricas razones y con la eliminación de la posibilidad de bloqueo por parte de los trabajadores, pues ahora, en defecto de cualquier otra solución, se impone como último mecanismo de decisión al respecto un arbitraje obligatorio – si lo pide alguna de las partes, lo que lógicamente hará el empresario – de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o del organismo equivalente en el ámbito autonómico, alterando, por cierto, las funciones de estos organismos sin consenso de las organizaciones participantes en los mismos (tienen carácter tripartito) – nuevo gesto autoritario –, y reintroduciendo en nuestras relaciones laborales un arbitraje obligatorio en materia de negociación colectiva con participación de la propia Administración, propio del régimen dictatorial anterior y, en mi opinión, con rasgos de inconstitu-

20 Sobre mi valoración absolutamente negativa de la posibilidad y los problemas que plantea me remito a lo que ya expuse en “Las actuaciones para incrementar la flexibilidad interna”, en AA.VV. *La reforma laboral en la Ley 35/2010*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2010.



EL MARCO JURÍDICO DE UN NUEVO MODELO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SUS EFECTOS
EN LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y EMPLEO

Carlos L. Alfonso Mellado. Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Universidad de Valencia.
Presidente del Comité Económico y Social de la Comunitat Valenciana

cionalidad²¹, que se confirmarían atendiendo a la interpretación que sobre el arbitraje obligatorio y sobre el anterior artículo 41 del ET hizo el Tribunal Constitucional en sentencias como la 11/1981, de 8 de abril o la 92/1992, de 11 de junio.

Pese a las opiniones doctrinales muy fundadas sobre la inconstitucionalidad del supuesto que predominaban en la doctrina²², como ya dije, el Tribunal Constitucional admitió la constitucionalidad de la medida.

En definitiva, se pretende que la negociación en la empresa, sea esencialmente una negociación de descuelgue, de adaptación del convenio superior, pero claramente de adaptación en beneficio del empleador y, por tanto, de regresión y disminución de las condiciones laborales, frente al papel primor-

21 En el mismo sentido, y además de las que se citarán, Preciado Domenech, C. H. *Una primera aproximación al Real Decreto-Ley 3/2012, de reforma laboral*, op. cit. , pp. 44 y 45, entendiendo que una imposición no negociada como ésta sería contraria al derecho de libertad sindical y de negociación colectiva.

22 Por ejemplo, y además de la ya citada, Cruz Villalón, J. "El descuelgue de condiciones pactadas en convenio colectivo tras la reforma de 2012", *Revista de Derecho Social*, nº 57, 2012, especialmente pp. 239 a 244, con extenso razonamiento; Escudero Rodríguez, R. "El Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero: la envergadura de una reforma profundamente desequilibradora de la negociación colectiva", op. cit. especialmente pp. 47 a 51; Molero Marañón, M. L^a. "El nuevo modelo de flexibilidad interna: el diálogo entre la Ley 35/2010 y el RDL 7/2011" en AA.VV. (Escudero Rodríguez, R. coord.) *La negociación colectiva en las reformas laborales de 2010, 2011 y 2012*, Cinca, Madrid, 2012, p. 210. Roqueta Buj, R. *La flexibilidad interna tras la reforma laboral*, Tirant Lo Blanch, Valencia 2012, p. 56 y 57. Sala Franco, T. "La reforma de la negociación colectiva", op. cit. p. 65; González Ortega, S. "La Negociación colectiva en el Real Decreto-Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral", op. cit. p. 114, insistirá en que se ha traspasado cualquier línea roja y que se produce un auténtico atentado a la autonomía colectiva; etc.

La regulación que encuentra origen en la propuesta en tal sentido de Pérez de los Cobos Orihuel, F. y Thibault Aranda, X., "La reforma de la negociación colectiva", *Relaciones Laborales*, 2010, Tomo II, especialmente p. 1196, parece, pues rechazable, y los argumentos de quienes sostienen su posible constitucionalidad endeble, como los que argumenta Goerlich Peset, J. M^a en "El Real Decreto Ley 3/2012: aproximación general", en AA.VV. *La reforma laboral en el Real Decreto-Ley 3/2012*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2012, pp. 31 y 32, entendiendo, por ejemplo, que el carácter tripartito de la Comisión Consultiva plantearía dudas sobre su carácter administrativo, lo que obviamente no se sostiene por la propia regulación de la misma, o que el descuelgue es meramente temporal, pues lo es porque también el convenio lo es, ya que puede alcanzar a toda la duración del convenio. Estos argumentos parecen poco consistentes frente a los que se exponen por los autores anteriormente citados sosteniendo la posible inconstitucionalidad de la regulación, tesis que debía haber prosperado pero que no se ha admitido en sede del Tribunal Constitucional. De hecho opiniones favorables a la reforma, reconocen que en este concreto aspecto se impone un arbitraje obligatorio sin que se den las excepcionales circunstancias que lo permitirían conforme a la doctrina del Tribunal Constitucional, como puede comprobarse en Mercader Uguina J. "La reforma de la negociación colectiva en el Real Decreto-Ley 3/2012: la empresa como nuevo centro de gravedad", op. cit. p. 367.



EL MARCO JURÍDICO DE UN NUEVO MODELO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SUS EFECTOS
EN LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y EMPLEO

Carlos L. Alfonso Mellado. Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Universidad de Valencia.
Presidente del Comité Económico y Social de la Comunitat Valenciana

dial que hasta ahora podía tener esa negociación en orden a la mejora de las condiciones laborales²³.

Un intento patente de invertir la importancia que hasta ahora tenían las dos funciones de la negociación colectiva, haciendo prevalecer la función de adaptación – convertida directamente en función de descuelgue o inaplicación – sobre la función de mejora.

En cuanto a la forma en que se regula jurídicamente el procedimiento de inaplicación cabe hacer remisión a las obras que se han ocupado en extenso de la cuestión²⁴, pero en términos generales puede señalarse, además de que el supuesto ha pasado a estar regulado en el art. 82.3 del ET al que ahora se remite el 41.6 ET, lo siguiente:

1º. Cabe la modificación de cualquier tipo de convenio – sectorial o de empresa -, incluso la admisión de la modificación del convenio de empresa permite pensar en que éste puede inaplicarse en parte de la empresa, por ejemplo determinados centros, si existen razones que lo justifiquen.

2º. La modificación está limitada a ciertas materias, pero éstas son todo el núcleo duro de la negociación abarcando incluso, a diferencia del supuesto anterior, a la jornada. En concreto cabe pactar la inaplicación de las siguientes materias: jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistemas de remuneración y cuantía salarial, reglas sobre sistemas de trabajo y rendimiento, reglas sobre movilidad funcional que exceda de los límites del art. 39 ET y mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social. Este listado de materias se aplica a todos los convenios, no solamente a los sectoriales como en la regulación anterior, sin perjuicio de que siempre cabrá la renegociación del convenio de empresa – como de cualquier otro – “ante tempus”, si las partes están de acuerdo.

23 En similar sentido, por ejemplo, Preciado Domenech, C. H. *Una primera aproximación al Real Decreto-Ley 3/2012, de reforma laboral*, op. cit., p. 39.

24 Al respecto, por ejemplo, Cruz Villalón, J. “El descuelgue de condiciones pactadas en convenio colectivo tras la reforma de 2012”, op. cit.; Escudero Rodríguez, R. “El Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero: la envergadura de una reforma profundamente desequilibradora de la negociación colectiva” op. cit.; Molero Marañón, M. L^a. “El nuevo modelo de flexibilidad interna: el diálogo entre la Ley 35/2010 y el RDL 7/2011”, op.cit. y Roqueta Buj, R. *La flexibilidad interna tras la reforma laboral*, Tirant Lo Blanch, Valencia 2012,



EL MARCO JURÍDICO DE UN NUEVO MODELO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SUS EFECTOS
EN LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y EMPLEO

Carlos L. Alfonso Mellado. Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Universidad de Valencia.
Presidente del Comité Económico y Social de la Comunitat Valenciana

3º. Las causas de la modificación se definen en términos absolutamente genéricos y por remisión en todos los supuestos a las causas técnicas, organizativas, productivas y económicas, aunque se hace difícil admitir ciertas modificaciones, como las de cuantía salarial por causas diferentes a las económicas. La causa económica se concreta en una situación económica negativa y se ponen ejemplos de ello, como la existencia de pérdidas actuales o previstas o la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios – no por tanto resultados extraordinarios derivados de inversiones y similares – o ventas; la norma concreta que la persistencia concurre cuando la situación se produzca en dos trimestres consecutivos comparados con los equivalentes del año anterior y computados trimestre a trimestre. Aunque la definición de las causas es muy genérica, desde luego la medida es causal y susceptible de control judicial en cuanto a esa causalidad y a su proporcionalidad, si bien, si se produce acuerdo, se entiende que existe causa, lo que es una mera presunción “iuris tantum” aunque limita la posibilidad de impugnación judicial a la concurrencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho, causas de impugnación suficientes para, en todo caso, examinar si realmente la causa existía o no. Ciertamente los pronunciamientos judiciales se han centrado en el análisis de los requisitos formales, la causalidad y la proporcionalidad de la medida, sin que tenga tiempo de detenerme en los mismos.





EL MARCO JURÍDICO DE UN NUEVO MODELO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SUS EFECTOS
EN LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y EMPLEO

Carlos L. Alfonso Mellado. Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Universidad de Valencia.
Presidente del Comité Económico y Social de la Comunitat Valenciana

4°. En cuanto al procedimiento de modificación, el precepto (82.3 ET) se remite a la necesidad de un período de consulta en los términos del artículo 41.4 ET, esto es, el normal para cualquier modificación colectiva; en cuanto a los sujetos legitimados para esa negociación y el posible acuerdo, la norma se remite a los sujetos legitimados para negociar un convenio de empresa pero, en ausencia de otras representaciones, permite acudir a la designación de una comisión “ad hoc” por los trabajadores afectados en los términos regulados en el art. 41.4 ET. Debe valorarse que ello puede conducir a que una comisión de unos “portavoces” designados específicamente y no sindicalizados pueda inaplicar un convenio sectorial que en nuestro ordenamiento estará firmado siempre por organizaciones sindicales, lo que me suscita dudas acerca de una posible lesión del derecho de libertad sindical y de que la medida se ajuste a compromisos internacionales del Estado español. En todo caso la inaplicación no puede servir para dejar de cumplir compromisos establecidos en convenio en relación con la eliminación de la discriminación de género o previstos en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa.

Si se alcanza acuerdo, debe ser comunicado a la comisión paritaria del convenio, aunque parece que es simplemente a título informativo.

5°. La solución de los desacuerdos se puede producir a través de diversos procedimientos; en primer lugar cualquiera de las partes puede someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de siete días para dar solución a la cuestión. Este procedimiento es potestativo y puede omitirse, lo que me parece absolutamente desacertado. Si no se produce o en él no se soluciona la cuestión, las partes deben acudir a los procedimientos establecidos en los Acuerdos Interprofesionales estatal o autonómicos sobre solución de conflictos, en cuyo caso normalmente la mediación es obligatoria pero el arbitraje es voluntario, aunque puede pactarse lo contrario mediante compromisos de previo sometimiento; si esos compromisos existiesen las partes deberían acogerse a ese arbitraje y el conflicto quedaría solucionado necesariamente. De producirse arbitraje el laudo se equipara al acuerdo y es impugnabile conforme al art. 91 ET.

Si la discrepancia persiste, cualquiera de las partes puede someter la cuestión – lógicamente lo hará el empleador – a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o al órgano autonómico equivalente, que procede-



EL MARCO JURÍDICO DE UN NUEVO MODELO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SUS EFECTOS
EN LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y EMPLEO

Carlos L. Alfonso Mellado. Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Universidad de Valencia.
Presidente del Comité Económico y Social de la Comunitat Valenciana

rán a solventar la cuestión en su propio seno o mediante la designación de un árbitro, con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, produciéndose el laudo en un plazo no superior a 25 días, desde que se sometió la discrepancia a estos órganos, con la misma eficacia del laudo y posibilidades de impugnación antes mencionadas, remitiéndome al respecto a la valoración que ya hice.

Por otro lado, el resultado de estos procedimientos se comunica a la autoridad laboral – la competente en función del ámbito afectado - a los meros efectos de depósito, sin que en consecuencia se pretenda atribuirle una función de control sobre dichos resultados.





EL MARCO JURÍDICO DE UN NUEVO MODELO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SUS EFECTOS
EN LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y EMPLEO

Carlos L. Alfonso Mellado. Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Universidad de Valencia.
Presidente del Comité Económico y Social de la Comunitat Valenciana

5 LA SIMPLIFICACIÓN DEL CONTENIDO OBLIGATORIO DEL CONVENIO Y OTRAS CUESTIONES MENORES

El RDL 7/2011 había incrementado el contenido obligatorio de los convenios colectivos y desarrollado y ampliado de forma muy considerable las funciones de las comisiones paritarias, especialmente potenciando su papel como instancia de solución de las controversias.

El RDL 3/2012 y la Ley 3/2012 vuelven a un contenido más tradicional, de menor imposición de contenido obligatorio²⁵. En este sentido sólo establecen como contenido obligatorio los siguientes extremos:

1º. La determinación de las partes que lo conciertan.

2º. El ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

Con ambas cláusulas se estaría, en realidad, identificando el propio convenio y su aplicabilidad; serían, pues, las tradicionales cláusulas delimitadoras, esenciales en cualquier convenio-

3º. Los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias en la inaplicación de los aspectos del convenio en que puede producirse la misma conforme al art. 82.3 ET, adaptando en su caso los procedimientos establecidos en los Acuerdos Interprofesionales de ámbito estatal o autonómico. Como se analizó, la ley no confía en esta función y acaba estableciendo un arbitraje obligatorio al margen de las instancias del convenio; en todo caso los convenios pueden excluir ese arbitraje mediante, por ejemplo, compromisos de previo sometimiento a arbitraje convencional o cualquier otro sistema que garantice una solución eficaz.

4º. Forma y condiciones de denuncia, así como plazo mínimo para la misma antes de finalizar la vigencia del convenio.

25 Para analizar más en detalle las diferencias entre el contenido del RDL 7/2011 y el de la Ley 3/2012, remito, por ejemplo, a González Ortega, S. "La Negociación colectiva en el Real Decreto-Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral", op. cit. pp. 119 a 128.



EL MARCO JURÍDICO DE UN NUEVO MODELO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SUS EFECTOS
EN LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y EMPLEO

Carlos L. Alfonso Mellado. Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Universidad de Valencia.
Presidente del Comité Económico y Social de la Comunitat Valenciana

La norma renuncia a establecer cualquier plazo, siquiera subsidiario, de denuncia, liberalizando totalmente la cuestión, por lo que, de no establecerse regla alguna, la denuncia podrá producirse en cualquier momento a lo largo de toda la vigencia del convenio.

5°. Designación de una comisión paritaria para entender de las cuestiones establecidas en la ley y cuantas otras le sean atribuidas, así como el establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de la misma, incluido el sometimiento de las discrepancias que surjan en ella a los procedimientos establecidos en los Acuerdos Interprofesionales sobre la materia.

Se reducen así considerablemente las reglas que en 2011 se establecieron en orden al funcionamiento de las comisiones paritarias, pero las mismas se pueden recuperar sin problemas por vía negociada, pues no se han prohibido, sino simplemente eliminado como contenido obligatorio.

Por otro lado, el sometimiento a los procedimientos establecidos en los Acuerdos Interprofesionales no garantiza totalmente la solución de las discrepancias, pues en ellos normalmente la mediación es obligatoria pero el arbitraje es voluntario y no se producirá salvo que el convenio obligue a ello o lo pacten las dos partes de la comisión paritaria.





EL MARCO JURÍDICO DE UN NUEVO MODELO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SUS EFECTOS
EN LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y EMPLEO

Carlos L. Alfonso Mellado. Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Universidad de Valencia.
Presidente del Comité Económico y Social de la Comunitat Valenciana

Además de todas estas medidas, se liberalizan también las reglas en orden al calendario de las posibles negociaciones, pues se reforma el art. 89.2 ET para señalar simplemente que la comisión negociadora se constituirá en un mes desde la recepción – lógicamente por la otra parte- de la comunicación de parte legitimada que promueva la negociación, obligando a la parte receptora a responder a la propuesta y estableciendo que ambas establecerán un calendario o plan de negociación, para el que no se fijan reglas ni plazos, quedando a la voluntad de las partes.

Finalmente, se reforma el artículo 90.3 ET para ampliar a veinte días (anteriormente diez) desde la presentación del convenio en la oficina correspondiente, el plazo que tiene la autoridad laboral para publicar el convenio en el boletín oficial correspondiente.

Realmente estos cambios tienen menor impacto que los anteriormente comentados.





EL MARCO JURÍDICO DE UN NUEVO MODELO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SUS EFECTOS
EN LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y EMPLEO

Carlos L. Alfonso Mellado. Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Universidad de Valencia.
Presidente del Comité Económico y Social de la Comunitat Valenciana

6 LA SUSPENSIÓN Y MODIFICACIÓN DE LOS CONVENIOS LABORALES POR LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.

Esta reforma no deriva de la Ley 3/2012, sino que se introduce en el artículo 7 del RDL 20/2012, que modifica el art. 32 del EBEP, añadiendo un segundo apartado al mismo, y en la Disposición adicional segunda del mismo RDL.

Conforme al nuevo párrafo se señala que el cumplimiento de los convenios colectivos que afecten al personal laboral de las Administraciones Públicas se garantiza salvo cuando, excepcionalmente y por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas, los órganos de gobierno de las citadas Administraciones suspendan o modifiquen el cumplimiento de esos convenios y de los acuerdos firmados en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público. En este caso deberán informar a las organizaciones sindicales de las causas de suspensión o modificación.

Se equipara así la negociación para el personal laboral a la regla que en idéntico sentido establece el art. 38.10 EBEP para la negociación del personal funcionario.

En este sentido me remito a lo que ya manifesté al respecto en algún otro trabajo²⁶, insistiendo en que estamos ante una facultad excepcional, de uso restrictivo, que requiere una actuación reglamentaria motivada y que es susceptible de control judicial.

Cabe añadir algo más. Por un lado, que esta nueva regulación viene a legalizar hacia el futuro lo que ya estaban haciendo ciertas Administraciones, pero

26 En concreto en "La suspensión del cumplimiento de los pactos y acuerdos en la negociación colectiva funcional conforme al art. 38.10 EBEP", *Revista de Derecho Social*, nº 56, 2011, pp. 21 a 42.



EL MARCO JURÍDICO DE UN NUEVO MODELO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SUS EFECTOS
EN LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y EMPLEO

Carlos L. Alfonso Mellado. Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Universidad de Valencia.
Presidente del Comité Económico y Social de la Comunitat Valenciana

claro, a su vez, confirma la ilegalidad de eso que en el pasado venían haciendo, pues no había precepto alguno que les habilitase para ello y, al hacerlo, invadían el terreno regulador del Estado.

Por otro lado, que esta facultad sólo tiene encaje con los compromisos internacionales y las reglas constitucionales, como facultad excepcional; por eso es muy cuestionable la Disposición adicional segunda del RDL 20/2012, que entiende sin más que concurre causa grave a esos efectos cuando cualquier Administración deba adoptar medidas o planes de ajuste, de reequilibrio de las cuentas públicas o de carácter económico financiero para asegurar la estabilidad presupuestaria o la corrección del déficit público; parece una fórmula demasiado amplia que haría casi normal lo que debe ser excepcional; en todo caso, incluso aún así, esta disposición no habilita sin más la suspensión o modificación de los convenios, ya que esta sólo es admisible en cuanto y en lo que sea estrictamente necesario, por lo que la Administración deberá justificar la necesidad de la medida que pretenda adoptar.

Además, si en el ámbito de la función pública podía admitirse la medida ante la consideración del origen legal de la negociación vinculante, no ocurre lo mismo en el ámbito del personal laboral, cuyo derecho de negociación vinculante deriva directamente de la Constitución, lo que hace difícil admitir que la eficacia de lo negociado quede al arbitrio de una de las partes – la Administración correspondiente -. Esta posibilidad en este ámbito podría ser contraria a la eficacia vinculante de los convenios laborales que la Constitución obliga a garantizar.

Un nuevo problema se suscita en orden a la posibilidad de compatibilizar esta medida con las que ya en el ámbito laboral introduce el artículo 82.3 ET, parece más bien que estamos ante una alternativa y que en este sentido deberíamos diferenciar entre tres situaciones:

- Personal funcionario, al que sería aplicable la posibilidad de modificación o suspensión de los Pactos y Acuerdos contemplada en el art. 38.10 EBEP.
- Personal laboral de las Administraciones Públicas al que resulte de aplicación el EBEP, al que sería aplicable la posibilidad de suspensión o mo-



EL MARCO JURÍDICO DE UN NUEVO MODELO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SUS EFECTOS
EN LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y EMPLEO

Carlos L. Alfonso Mellado. Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Universidad de Valencia.
Presidente del Comité Económico y Social de la Comunitat Valenciana

dificación contemplada en el art. 32.2 EBEP pero no las posibilidades del art. 82.3 ET, pues el EBEP expresamente garantiza el cumplimiento de los convenios y acuerdos que les afecten salvo en ese único supuesto.

- Personal de otras entidades del sector público (como las empresas públicas) al que no resulta de aplicación el EBEP, las posibilidades de inaplicación de sus convenios y acuerdos serían únicamente las previstas en la legislación laboral, concretamente en el art. 82.3 ET.

La novedad introducida es, pues, altamente cuestionable, especialmente por lo que supone y por la amplitud con la que se permite.





EL MARCO JURÍDICO DE UN NUEVO MODELO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SUS EFECTOS
EN LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y EMPLEO

Carlos L. Alfonso Mellado. Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Universidad de Valencia.
Presidente del Comité Económico y Social de la Comunitat Valenciana

7 LOS EFECTOS DE ESTAS MEDIDAS

Esta reforma supone un ataque a las funciones esenciales de la negociación colectiva, con medidas que van a fomentar la conflictividad social, la individualización de la determinación de las condiciones de trabajo y la regulación a la baja y consiguiente regresión de los derechos sociales, de los salarios y el empeoramiento de las condiciones de trabajo.

Se pervierte así el funcionamiento razonable de la negociación colectiva disminuyendo la eficacia de un derecho constitucional, y se ataca directamente a la igualdad, eliminando un elemento tuitivo esencial para el contratante débil, el trabajador.

Es justo lo contrario de lo que cabría esperar en un Estado Social de Derecho que, por definición, es un Estado comprometido con la eficacia de los derechos constitucionales y que persigue la igualdad real entre todos sus ciudadanos.

No estamos, pues, ante un problema exclusivamente laboral, sino ante el directo cuestionamiento de la cláusula constitucional del Estado Social, e incluso ante un retorno a fórmulas autoritarias, como los laudos administrativos, que empieza a cuestionar ya directamente, no sólo el Estado Social, sino el propio Estado de Derecho.

La defensa del derecho de negociación de colectiva y el consiguiente rechazo de bastantes aspectos de esta reforma es una obligación, un compromiso con nuestra Constitución.

La realidad es que los años transcurridos evidencian la dificultad para mantener la cobertura alcanzada por la negociación colectiva y el nivel tuitivo que la misma deparaba; además las normas sobre inaplicación de convenios unidas a las relativas a la modificación sustancial de condiciones de trabajo han supuesto una real pérdida de derechos para los trabajadores.



EL MARCO JURÍDICO DE UN NUEVO MODELO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SUS EFECTOS
EN LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y EMPLEO

Carlos L. Alfonso Mellado. Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Universidad de Valencia.
Presidente del Comité Económico y Social de la Comunitat Valenciana

Entre los efectos más negativos ha estado, también, la proliferación de convenios de empresa, tanto en general como en las denominadas empresas multiservicios, que solo se explican en clave de regresión en los derechos de los trabajadores, especialmente en materias como el tiempo de trabajo y, sobre todo, las retribuciones, además de que ese tipo de convenios potencian la unilateralidad empresarial en materia de organización del trabajo configurando así un modelo de empresa no participada y autoritaria contraria a la que necesitan unas relaciones laborales modernas y al concepto de empresa flexible pero participada presente en los ANC.

Los efectos de las reformas mencionadas son, pues, negativos para los trabajadores pero también para muchos empresarios sujetos a una auténtica competencia desleal en materia social y, en su conjunto, para el sistema de relaciones laborales - que necesita interlocutores fuertes y potenciación de la negociación colectiva auténtica - y para la propia economía nacional para cuyo adecuado funcionamiento la recuperación salarial y la estabilidad laboral parecen esenciales.

Es urgente, pues, revertir esos efectos negativos.



EL MARCO JURÍDICO DE UN NUEVO MODELO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SUS EFECTOS
EN LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y EMPLEO

Carlos L. Alfonso Mellado. Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Universidad de Valencia.
Presidente del Comité Económico y Social de la Comunitat Valenciana

8 POSIBLES ALTERNATIVAS PARA UN NUEVO MARCO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Sin duda la situación exige alternativas que permitan una vuelta a la normalización de las funciones de la negociación colectiva, especialmente en cuanto a su labor de ordenación autónoma del sistema de relaciones laborales y de recuperación de derechos sociales.

En esa dirección se viene trabajando por las organizaciones sindicales – y en cierta medida por las empresariales -, pero sin duda hacen falta medidas más intensas y muchas de ellas son de adopción por vía legal.

Al respecto se han hecho propuestas muy interesantes²⁷ pero entiendo, en una propuesta simplemente para el debate, que serían deseables, además de alguna otra más concreta que he expuesto en el texto – por ejemplo sobre la suspensión de convenios en el ámbito público-, actuaciones como las siguientes:

1º) Replantear las medidas adoptadas en la reforma laboral de 2012 en materia de negociación colectiva a la vista de los efectos que ocasionan o que potencialmente pueden ocasionar; en este sentido habría que orientar la reversión de las medidas en las siguientes direcciones:

- a) Recuperar la solución previa en materia de prórroga de los convenios anterior a la reforma; evitando así los vacíos de negociación potenciales o la situación de desigualdad que pueden generar las soluciones de contractualización entre los trabajadores de nuevo ingreso y los de mayor antigüedad. En este sentido la solución más correcta es mantener la vigencia del convenio hasta que se alcance otro nuevo, siempre salvo

27 Por ejemplo las del grupo Fide y los diferentes documentos de componentes del mismo que se publican en el número monográfico de la revista *Derecho de las Relaciones Laborales*, con el título *El derecho de trabajo a debate*, nº 3, marzo 2016.



EL MARCO JURÍDICO DE UN NUEVO MODELO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SUS EFECTOS
EN LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y EMPLEO

Carlos L. Alfonso Mellado. Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Universidad de Valencia.
Presidente del Comité Económico y Social de la Comunitat Valenciana

pacto contrario, y si se quiere, y como alternativa más matizada, limitando esa vigencia indefinida a las materias más estructurales; jornada, retribuciones, clasificación, etc.

- b) Permitir a los niveles amplios (sectorial estatal o de comunidad autónoma y acuerdos marco en esos mismos ámbitos) articular la negociación, para lo que posiblemente no sería necesario eliminar la prevalencia del convenio de empresa, sino, como solución de mínimos, eliminar su carácter imperativo, permitiendo que esa prevalencia resulte sujeta a lo que pueda pactarse en ámbitos superiores; no se elimina así la flexibilidad que supone la negociación en la empresa, pero se permite articularla sectorialmente y que sea en los ámbitos amplios donde se establezca el grado admisible de negociación en la empresa.
- c) Eliminar la posibilidad de que la inaplicación del convenio se decida por órganos participados por la Administración Pública pues eso representa una injerencia excesiva en los procesos de negociación colectiva, especialmente teniendo en cuenta que deben fijarse las nuevas condiciones aplicables en sustitución de las inaplicadas. Es mejor que dichas cuestiones se solventen negocialmente por las partes afectados o acogiéndose a los procedimientos autónomos de solución de conflictos que existen, funcionan y pueden ser plenamente eficaces al respecto.

2º) Repensar ciertas reglas en orden a potenciar la negociación y reforzar a los interlocutores formalizados y representativos. En este sentido frente a los intentos de potenciar negociaciones informales y desindicalizadas habría que plantearse medidas como las siguientes:

- a) Suprimir las comisiones "ad hoc" como sujetos negociales (arts. 40, 41, 47, 51), de tal manera que, ante la ausencia de representantes en el centro o a empresa, las negociaciones deberían llevarse a cabo con las organizaciones sindicales firmantes del convenio sectorial o, en su defecto, con las más representativas. Se garantiza así la presencia de interlocutores fiables y la existencia de auténticos procedimientos de negociación y consulta.



EL MARCO JURÍDICO DE UN NUEVO MODELO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SUS EFECTOS
EN LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y EMPLEO

Carlos L. Alfonso Mellado. Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Universidad de Valencia.
Presidente del Comité Económico y Social de la Comunitat Valenciana

b) Repensar la legitimación dual en la negociación en la empresa (representantes unitarios/secciones sindicales), teniendo en cuenta que los representantes unitarios pueden en algunos casos no ser suficientemente fiables y, sobre todo, que no tienen la visión general que sí pueden tener las estructuras sindicales. De hecho en las negociaciones en el ámbito funcional y en el sectorial la legitimación negociadora está sindicalizada y funciona muy correctamente. Habría que pensar si se elimina la legitimación negociadora de las representaciones unitarias o se limita solo a algunas materias o a algunas empresas o tipos de representación (por ejemplo solo a los comités de empresa). Se garantizaría así mayor presencia sindical – lo que es positivo para el sistema de relaciones laborales – y la mayor fiabilidad posible de los interlocutores.

3º) Potenciar la solución extrajudicial en ciertas materias. Es cierto que existen sistemas de solución autónoma de los conflictos y que funcionan razonablemente bien – cuando intervienen -, pero lo cierto es que, hasta ahora no se ha avanzado mucho en dotarles de un cierto grado de obligatoriedad en materia arbitral, cuando hay espacios lógicos en que así debería ser. En mi opinión habría que ir avanzando en la intervención arbitral obligatoria de estos sistemas en algunas materias como, por ejemplo, las siguientes: desacuerdos negociales que conduzcan a la prórroga del convenio durante periodos prolongados o ante vacíos de regulación; procedimientos de inaplicación de convenios colectivos; desacuerdos en las comisiones paritarias; etc.

Se debería ser, pues, más valiente en estas intervenciones que se producen en sistemas negociados y con gran participación de los agentes presentes en los propios procesos de negociación por lo que no debería tenerse temor a su intervención obligatoria – con todas las cautelas que se deseen -.

Como alternativa más suave, cuando menos, habría que potenciar seriamente los compromisos de previo sometimiento al arbitraje en cuestiones como las indicadas.

4º) Repensar la eficacia de los ANC. En efecto, no siempre las partes negociadoras de convenios respetan los acuerdos adoptados en los ANC que, jurídicamente, no les vinculan a la vista del carácter obligacional de su clausulado. Aunque en términos generales esa naturaleza obligacional pueda ser razona-



EL MARCO JURÍDICO DE UN NUEVO MODELO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SUS EFECTOS
EN LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y EMPLEO

Carlos L. Alfonso Mellado. Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Universidad de Valencia.
Presidente del Comité Económico y Social de la Comunitat Valenciana

ble en muchos aspectos, es posible que en otros pudiera avanzarse hacia una eficacia normativa de compromisos dirigidos, sobre todo, a ordenar la negociación, evitar el dumping social, o producir efectos directa o indirectamente macroeconómicos (por ejemplo en política de rentas mediante los acuerdos en materia salarial). Esos efectos son mucho más difíciles de garantizar en compromisos obligacionales y, por ello, matizada y progresivamente, habría que pensar en avanzar hacia una mayor exigibilidad y vinculación de ciertos pactos establecidos en los ANC.

5º) Enriquecer el contenido de la negociación colectiva, lastrado en los últimos periodos por los problemas derivados de las políticas de ajuste. En este sentido habría que prestar mayor atención a ciertas cuestiones como la negociación sobre igualdad, la adopción de reglas negociales sobre los nuevos procesos productivos (impacto de la digitalización, nuevos sistemas de control, etc.). Hay que tener en cuenta que algunas de estas cuestiones impactan transversalmente, por ejemplo la digitalización – y lo mismo podría decirse de la igualdad y otros aspectos - impacta no solo en cuestiones de organización del trabajo, sino también en la jornada, complementos retributivos, riesgos laborales, sistemas de clasificación, etc. Son cuestiones que deben abordarse pues meditadamente en la negociación que es el mejor cauce para regular consensuadamente el impacto laboral de esos nuevos retos.



EL MARCO JURÍDICO DE UN NUEVO MODELO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SUS EFECTOS
EN LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y EMPLEO

Carlos L. Alfonso Mellado. Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Universidad de Valencia.
Presidente del Comité Económico y Social de la Comunitat Valenciana

Con medidas como estas, corregidas en lo que se estime y con otras que puedan plantearse en la misma dirección, la negociación colectiva puede estar en mejores condiciones de abordar funciones tan esenciales como las que dije y concretamente y por ejemplo, para:

- 1ª) Evitar el dumping social como vía de competencia entre las empresas.
- 2ª) Garantizar una adecuada política de rentas y gobernar los procesos de modernización del sistema productivo y de incorporación de nuevas tecnologías en las empresas y sus efectos laborales.
- 3ª) Reforzar a los interlocutores capaces de reflejar los intereses generales de trabajadores y empresarios (organizaciones sindicales y empresariales representativas), evitando al mismo tiempo la individualización de las relaciones laborales.

En definitiva se trata de recuperar la capacidad de la negociación colectiva para seguir cumpliendo sus funciones de mejora de las condiciones de trabajo y empleo, de gobierno del sistema de relaciones laborales y de adaptación de reglas en la empresa para garantizar una flexibilidad consensuada, participada y ordenada que garantice el respeto a los intereses duales, esto es, que potencie la adaptabilidad y la productividad sin precarizar las condiciones de trabajo.

Unas relaciones laborales modernas y una empresa como la que necesita nuestro futuro exigen una negociación colectiva moderna, fuerte, con interlocutores potentes y dinámica. Conseguirlo debería ser un objetivo irrenunciable de todos, especialmente en el marco del Estado Social y para conseguir una mayor igualdad social. ■



LA ACCIÓN SINDICAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO EJES VERTEBRADORES PARA LA RECUPERACIÓN DE LOS DERECHOS Y LA MODERNIZACIÓN ECONÓMICA

Unai Sordo Calvo
Secretario General de la CS de CCOO



LA ACCIÓN SINDICAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO EJES VERTEBRADORES PARA LA RECUPERACIÓN DE LOS DERECHOS Y LA MODERNIZACIÓN ECONÓMICA

Unai Sordo Calvo
Secretario General de la CS de CCOO

Regularmente aparecen datos sobre los efectos que las políticas de devaluación han causado a una buena parte de la población española. La desigualdad y la polarización de rentas afectan por ejemplo, de una manera rotunda a la juventud. Las rentas de las familias más jóvenes cayeron un 18% entre 2010 y 2016.

La mejora macroeconómica que certifican las estadísticas oficiales, y que situaron en el primer trimestre del año 2017 la recuperación del nivel de producción de bienes y servicios previos a la crisis, no pueden ocultar el deterioro vital de amplias capas de la ciudadanía, y particularmente de los segmentos de la clase trabajadora más vulnerables a los problemas habituales en nuestro "mercado" de trabajo.

España conoció entre 2010 y 2013 un agresivo proceso de reformas en su legislación laboral, realizadas al servicio de un proceso de devaluación salarial ejecutado mediante una ruptura del sistema de equilibrios y garantías propios del derecho laboral y de la negociación colectiva.





LA ACCIÓN SINDICAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO EJES VERTEBRADORES PARA LA RECUPERACIÓN DE LOS DERECHOS Y LA MODERNIZACIÓN ECONÓMICA

Unai Sordo Calvo
Secretario General de la CS de CCOO

CCOO viene analizando críticamente las consecuencias de haber realizado esa intensa devaluación interna, mediante una injerencia legislativa en el modelo de negociación colectiva. Toda las reformas laborales de la crisis – particularmente la del año 2012- destilan una profunda desconfianza hacia las expresiones organizadas del mundo del trabajo –los sindicatos-, y las estructuras de representación de las empresas –las organizaciones empresariales-.

Con la coartada de reforzar los mecanismos de flexibilidad interna en las empresas, se ha confundido precisamente eso, la flexibilidad, con la precarización. Los procedimientos para evitar los bloqueos en las negociaciones, han terminado por convertirse en herramientas del poder autoritario y casi unilateral del empresariado.

Un ejemplo paradigmático del despropósito legal que supone la reforma laboral son los datos sobre cómo se han producido las inaplicaciones de convenios colectivos en los últimos años. De las casi 10.000 registradas entre 2010 y este mismo año 2019, el 70% de las mismas se han producido a través de comisiones de trabajadores designados (*ad hoc*), sin ningún procedimiento democrático y garantista sobre si realmente se daban las condiciones económicas, organizativas o de producción, que justificaran que se dejaran de aplicar los salarios del convenio de forma temporal.

La evolución de los convenios de empresa, cuya prioridad aplicativa en materia salarial ha abierto la puerta a que empresas multiservicios o de gestión de servicios cuyos márgenes empresariales se basan en el precio del trabajo, estén abiertamente haciendo competencia desleal a las que si cumplen con las normas colectivas.

No es extraño que este modelo laboral haya afectado de forma particular a los colectivos que ya habitualmente “están peor” en el mundo del trabajo como es la juventud trabajadora, las mujeres, quienes tienen contratos temporales, escasa antigüedad en las empresas, etcétera.

En la exposición de motivos de la reforma laboral de marzo de 2012, se justificaban que las medidas de flexibilidad interna –eufemismo para denominar al poder unilateral del empresariado para precarizar las condiciones de



LA ACCIÓN SINDICAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO EJES VERTEBRADORES PARA LA RECUPERACIÓN DE LOS DERECHOS Y LA MODERNIZACIÓN ECONÓMICA

Unai Sordo Calvo
Secretario General de la CS de CCOO

trabajo- pretendían disminuir la dualidad laboral que se reflejaba en el “casi 25% de temporalidad, mucho más elevada que el resto de nuestros socios europeos” –situada entonces en un 14% en la UE-27-.

Hoy la temporalidad en España es superior a la que había al promulgarse la reforma laboral -está casi en un 27%-, y además se han agravado los niveles de rotación en la contratación temporal ya que de media, cada temporal suscribe cinco contratos y medio al año.

Hoy la negociación colectiva en España, requiere de una derogación en profundidad de los aspectos centrales que la agredieron, y que la dejan –a la negociación colectiva- en una posición disfuncional para afrontar dos de los grandes retos que tienen este país en esta fase transicional: la transición productiva/digital, con los retos asociados en materia de actualización de competencias y cualificaciones laborales, así como la transición energética y de sostenibilidad derivada del proceso de descarbonización del modelo económico y sus impactos sobre cómo producir, consumir, distribuir y moverse.





LA ACCIÓN SINDICAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO EJES VERTEBRADORES PARA LA RECUPERACIÓN DE LOS DERECHOS Y LA MODERNIZACIÓN ECONÓMICA

Unai Sordo Calvo
Secretario General de la CS de CCOO

La primera pugna para afrontar esas dos transiciones, tiene que pasar por una disputa contra la desigualdad. La corrección de las reformas laborales no es condición única pero si necesaria para ello, y tiene una componente de legitimización política de los agentes mediadores en las sociedades democráticas, imprescindible ante la complejidad de los retos que vienen.

Precisamente por esa complejidad, no conviene quedarse solo en la fase de derogatoria sino enfrentarse proactivamente a los déficits de nuestro modelo laboral. Y ahí la norma puede hacer mucho, pero la norma no lo puede hacer todo, y una de sus mejores potencialidades es reforzar el papel regulador de la negociación colectiva y los agentes sociales.

- Hay que emprender una **acción decidida contra la dualidad laboral**, que hoy ya no es solo entre temporales/indefinidos, sino que hablamos de una fragmentación múltiple del mundo del trabajo.

Para ello hay que actuar sobre el modelo de contratación en España, que hoy se basa en una utilización sistemáticamente irregular del contrato de obra y servicio y del de circunstancias de la producción. Hay que desincentivar la utilización sistemática del contrato temporal como forma de ajuste al ciclo económico por parte de las empresas.

Hay muchos márgenes para hacerlo, entre otras cosas porque son contratos que en un alto porcentaje de las ocasiones, se suscriben en fraude de ley. Por tanto la actuación de la inspección de trabajo, de las demandas judiciales, deben ir acompañadas de una mayor penalización de la utilización de estos contratos. Si incumplir la norma apenas tiene consecuencias -las nimias indemnizaciones vinculadas a una duración cada vez más corta de estos contratos, o el hecho de que sea la empresa la que opte por la reincorporación del trabajador a su puesto o indemnizarle, en los despidos improcedentes- se pierden los efectos disuasorios y se fomenta el uso abusivo.

Pero desincentivar una vía, cuando se quiere fomentar un comportamiento alternativo, debe implicar incentivar otra. Y ahí es donde la negociación colectiva puede jugar un papel determinante.



LA ACCIÓN SINDICAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO EJES VERTEBRADORES PARA LA RECUPERACIÓN DE LOS DERECHOS Y LA MODERNIZACIÓN ECONÓMICA

Unai Sordo Calvo
Secretario General de la CS de CCOO

En España se deben impulsar medidas de flexibilidad interna pactada dentro de las empresas, para que el despido sea la última opción ante los problemas y los cambios –situación económica, cambio en los sistemas de trabajo, etc.-. Son conocidos modelos como el alemán, que a través de la promoción de formas de disminución de la jornada de trabajo ante las caídas de la demanda en una empresa, se evita la pérdida de puestos de trabajo porque se reducen las horas trabajadas en lugar de reducir el número de personas trabajadoras. La pérdida salarial se compensa con una prestación que incentiva que empresa y plantilla lleguen a estos acuerdos.

En nuestro país tenemos la figura de los ERTes de reducción y suspensión de jornada, que podrían utilizarse como alternativas a los despidos, si además fueran acompañados de medidas económicas (compensación de una parte de la bajada salarial, garantía de reposición de la prestación de desempleo, si finalmente tras el ERTE hay despidos, etc.).

Obviamente este tipo de fórmulas deben ser pactadas, y deben contar con un control de legalidad para evitar fraudes o abusos, lo que nos lleva a plantear también que hay que recuperar formas intervención pública sobre el conjunto de los EREs, que hoy -desprovistos de control administrativo- se han convertido en una invitación a la deslocalización de empresas multinacionales.

- Otro elemento de dualización y fragmentación del mundo laboral que se debe abordar desde la negociación colectiva, pero que requiere la corrección de las reformas laborales, es la utilización de la externalización productiva como un método de reducción perverso de costes y garantías laborales, en lugar de como un método de especialización virtuoso.

Garantizar la aplicación de los convenios colectivos de referencia a través del artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores, eliminar la preferencia aplicativa del convenio de empresa sobre el sectorial en materia de salarios –otra invitación permanente al *dumping* y la competencia desleal entre empresas-, o desligar la duración de un contrato temporal de la duración de una subcontratación, incidiría en una subcontratación cualitativa -para hacer mejor- y no en una para hacer más barato -y normalmente peor-.



LA ACCIÓN SINDICAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO EJES VERTEBRADORES PARA LA RECUPERACIÓN DE LOS DERECHOS Y LA MODERNIZACIÓN ECONÓMICA

Unai Sordo Calvo
Secretario General de la CS de CCOO

- Otro aspecto fundamental en el que la negociación colectiva puede ser un elemento clave en la recuperación de derechos y en la mejora de la eficacia productiva, es en la faceta de resolución de conflictos vinculados a la flexibilidad, como se apuntaba antes.

Dejemos claro un concepto. Las últimas reformas laborales han reforzado la capacidad unilateral del empresariado para modificar lo acordado en convenio colectivo y pacto de empresa, o las condiciones reconocidas a las y los trabajadores en el contrato de trabajo. No es flexibilidad, es empoderamiento empresarial. Es autoritarismo.

Antes se señalaba uno de los métodos más de esta deriva normativa. Las conocidas como “comisiones ad hoc” del artículo 41.4 del E.T. que han conllevado formas opacas para dejar de aplicar los salarios de los convenios colectivos, sin ningún control ni sindical ni judicial, sobre las causas o la proporcionalidad de tales inaplicaciones.

Pero es que todas las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, hoy en día pueden impulsarse con causas muy tenues, y la única tutela judicial. Se desarrollan de forma muy cercana a la unilateralidad empresarial.

De igual manera las inaplicaciones del convenio -los descuelgues- pueden obedecer a causas muy genéricas, que de no resolverse en la comisión paritaria del convenio colectivo o en las fórmulas extrajudiciales de resolución de conflictos, pueden terminara en una comisión con intervención de la administración, que es un ente ajeno a la autonomía colectiva propia de la negociación colectiva y el convenio.

Por tanto, recuperar el papel de la negociación colectiva para regular la relación entre los distintos ámbitos de convenio -los territoriales por un lado entre sí, y de estos su articulación con los de empresa- por un lado, y equilibrar cómo y con qué causas se puede modificar las condiciones laborales pactadas, son dos espacios de intervención de la negociación colectiva determinantes para fortalecerla.

Pero estos cambios requieren un **cambio de perspectiva** sobre el modelo laboral y económico que requiere España. Toda la orientación de las últimas



LA ACCIÓN SINDICAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO EJES VERTEBRADORES PARA LA RECUPERACIÓN DE LOS DERECHOS Y LA MODERNIZACIÓN ECONÓMICA

Unai Sordo Calvo
Secretario General de la CS de CCOO

reformas laborales estaba destinada a favorecer la externalización productiva y de riesgos empresariales, reforzar el poder empresarial, y lo hacía desvertebrando la negociación colectiva, en el objetivo último de devaluar los salarios.

Recomponer el marco es “internalizar” responsabilidades y costes dentro de las cadenas de valor que no solo se han macro-fragmentado a través de los procesos de globalización e internacionalización de procesos productivos, sino micro-fragmentado en este esquema de externalización de riesgos empresariales.

El modelo *low-cost*, tiene que ser sustituido por otro que afronte las transiciones que tiene que abordar España y donde la negociación colectiva y los marcos de concertación social tienen un papel relevante que jugar.

De forma muy sintética hay tres grandes procesos transicionales –por llamarlos de alguna manera- que ya están aquí. Uno tiene que ver con la **evolución demográfica y el envejecimiento de la población** y que afecta de forma directa al menos a la sostenibilidad y suficiencia del sistema de pensiones, a los servicios de atención a la dependencia y al propio modelo de sanidad, con especial relevancia a la atención primaria y de proximidad.





LA ACCIÓN SINDICAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO EJES VERTEBRADORES PARA LA RECUPERACIÓN DE LOS DERECHOS Y LA MODERNIZACIÓN ECONÓMICA

Unai Sordo Calvo
Secretario General de la CS de CCOO

El segundo tiene que ver con los **cambios tecnológicos y digitales** aplicados a lo procesos de producción, que demandan de espacios de prospección de las mutaciones, su impacto previsible en la cantidad y tipo de empleo, y los procesos de aprendizaje y cualificación permanente.

El tercero está relacionado con el inevitable proceso de **descarbonización** de la economía, pues un sistema de bajas emisiones tiene consecuencias en los modos de producir -empezando por la utilización de recursos fósiles que han sido claves al explicar la propia geopolítica de las últimas décadas-, pero también en los modos de consumir, distribuir, moverse, reciclar, etc.

Estas transiciones ofrecen riesgos y oportunidades. Requieren de un fuerte impulso público, económico pero no solo económico, sino de adecuados marcos reguladores, de incentivos y de apuesta de país.

Y en esas tareas, la representación del mundo del trabajo tiene un papel determinante que jugar, desde la realidad múltiple del centro de trabajo hasta los espacios de política general e internacional. Algunos de los países más avanzados del mundo, especialmente en Europa ya “juegan esa liga”, planifican la distribución internacional del trabajo en un campo en el que España juega en posición subalterna porque apenas tenemos focos de decisión industrial con sede en nuestro país. Los déficits de nuestro modelo económico, que están ahí y son serios, nos debieran llevar a afinar en nuestro modelo institucional. La apuesta de la devaluación es una apuesta resignada. Hagamos una apuesta distinta. ■



FUNDACION
SIMA