Colección Biblioteca Ciencias Sociales
Ediciones Cinca
N.º 12

Observatorio de la negociación colectiva:

Empleo público, Igualdad, Nuevas tecnologías y Globalización

Observatorio de la Negociación Colectiva

confederación sindical
de comisiones obreras

ediciones
cinca

Colección Biblioteca Ciencias Sociales

Esta publicación del Observatorio de la Negociación Colectiva se hace en colaboración con el **Proyecto DER2008-01899** que está subvencionado por el **Ministerio de Ciencia e Innovación.**

Primera edición: febrero, 2010

© De los textos:
los autores

© Para esta edición:
Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO)
Ediciones Cinca

Reservados todos los derechos.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra sólo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en las obras de la Colección Biblioteca Ciencias Sociales, editada por Ediciones Cinca, S. A., incumbe exclusivamente a sus autores y su publicación no significa que Ediciones Cinca, S. A., se identifique con las mismas.

DISEÑO DE COLECCIÓN:
Juan Vidaurre

PRODUCCIÓN EDITORIAL,
COORDINACIÓN TÉCNICA
E IMPRESIÓN:
Grupo editorial Cinca, S. A.
C/ General Ibáñez Ibero, 5-A
28003 Madrid
Tel. 91 553 22 72.
Fax 91 554 37 90
grupoeditorial@edicionescinca.com
www.edicionescinca.com

DEPÓSITO LEGAL: M.
ISBN: 978-84-96889-65-1

Observatorio de la negociación colectiva:

Empleo público, Igualdad, Nuevas tecnologías y Globalización

Coordinador General:
Ricardo Escudero Rodríguez

Observatorio de la Negociación Colectiva

confederación sindical
de comisiones obreras

ediciones
cinca

INVESTIGADORES DEL OBSERVATORIO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

REFLEXIONES SOBRE LOS RETOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ÉPOCA DE CRISIS ECONÓMICA

Escudero Rodríguez, Ricardo (U. Alcalá). *Coordinador General y autor.*

NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL EMPLEO PÚBLICO: DIAGNÓSTICO Y PERSPECTIVAS

Alfonso Mellado, Carlos L. (U. Valencia). *Autor*.
De Sande Pérez-Bedmar, María (U. Autónoma de Madrid). *Coordinadora y autora*.
Espín Sáez, Maravillas (U. Autónoma de Madrid). *Autora*.
Estévez González, C. (U. Las Palmas de Gran Canaria). *Autora*.
Morón Prieto, Ricardo (U. Autónoma de Madrid). *Autor*.
Vivero Serrano, Juan B. (U. La Laguna). *Autor*.

IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES. ASPECTOS LABORALES DE LA LEY 3/2007

Alfonso Mellado, Carlos L. (U. Valencia). *Autor*.
Cebrián López, Inmaculada (U. Alcalá). *Autora*.
De la Puebla Pinilla, Ana (U. Autónoma de Madrid). *Autora*.
Fabregat Monfort, Gemma (U. Valencia). *Autora*.
Fernández Sánchez, Sonia (U. Degli Studi di Cagliari). *Autora*.
Mendoza Navas, Natividad (U. Castilla-La Mancha). *Coordinadora y autora*.
Menéndez Calvo, Remedios (U. Alcalá). *Coordinadora y autora*.
Moreno Raymundo, Gloria (U. Alcalá). *Autora*.
Nevado Fernández, M.ª José (U. Salamanca). *Autora*.
Pitarch Higuera, Joaquín (U. Alcalá). *Autor*.
Roldán Martínez, Aránzazu F. (U. Europea de Madrid). *Autora*.
Serrano García, Juana M.ª (U. Castilla-La Mancha). *Autora*.

NUEVAS TECNOLOGÍAS, INNOVACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Alameda Castillo, M.ª Teresa (U. Carlos III de Madrid). *Coordinadora y autora*.
Aragón Gómez, Cristina (U. Carlos III de Madrid). *Autora*.
Gimeno Díaz de Atauri, Pablo (U. Carlos III de Madrid). *Autor*.
López Ahumada, J. Eduardo (U. Alcalá). *Autor*.
Mercader Uguina, Jesús R. (U. Carlos III de Madrid). *Coordinador*.
Moreno Solana, Amanda (U. Carlos III de Madrid). Autora.
Muñoz Ruiz, Ana Belén (U. Carlos III de Madrid). *Autora*.
Nieto Rojas, Patricia (U. Carlos III de Madrid). *Autora*.
Pérez del Prado, Daniel (U. Carlos III de Madrid). *Autor*.

GLOBALIZACIÓN ECONÓMICA Y REGULACIÓN COLECTIVA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Almendros González, Miguel Ángel (U. Granada). *Autor*.
Álvarez del Cuvillo, Antonio (U. Cádiz). *Autora*.
Ceinos Suárez, Ángeles (U. Oviedo). *Autora*.
Molina Martín, Amparo M.ª (U. Granada). *Autora*.
Moreno Mendoza, David (U. Autónoma de Barcelona). *Autor*.
Pérez Yáñez, Rosa (U. Málaga). *Autora*.
Sanguineti Raymond, Wilfredo (U. Salamanca). *Coordinador y autor*.
Soler Arrebola, José A. (U. Almería). *Autor*.

ÍNDICE

Págs.

PRESENTACIÓN 00

REFLEXIONES SOBRE LOS RETOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ÉPOCA DE CRISIS ECONÓMICA,
Ricardo Escudero Rodríguez .....

Capítulo I

NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL EMPLEO PÚBLICO: DIAGNÓSTICO Y PERSPECTIVAS

I.I. PRESENTACIÓN DEL TRABAJO,
María de Sande Pérez-Bedmar .....

I.II. MARCOS TERRITORIALES DE GESTIÓN Y NEGOCIACIÓN EN EL EMPLEO PÚBLICO,
María de Sande Pérez-Bedmar .....

I.II.1. El lento desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público .....

I.II.2. Nuevos ámbitos del empleo público: articulación y reparto de competencias entre las administraciones territoriales..

I.II.3. Las dificultades que plantea el desarrollo. Especial referencia al ámbito local: La urgencia de potenciar la negociación colectiva .....

I.III. ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS: LAS MESAS DE NEGOCIACIÓN,
Maravillas Espín Sáez .....

I.III.1. Introducción .....

I.III.2. Clasificación de las mesas de negociación: algunas especialidades que las identifican .....

I.III.2.1. Las Mesas de Negociación como unidades de negociación establecidas legalmente .....

I.III.2.2. Clasificación de las Mesas de Negociación.....

I.III.2.2.1. Mesas de negociación de condicines de trabajo del personal funcionario.....

I.III.2.2.2. Mesas de negociación conjunta de condiciones de trabajo del personal funcionario, estatutario y laboral.....

I.III.2.2.3. Mesas laborales, de negociación de las condiciones del personal laboral .

I.III.3. Normas comunes sobre funcionamiento de las mesas de negociación .....

I.III.4. Primeras reflexiones en torno a la estructura de la negociación colectiva de los empleados públicos .....

Págs.

I.IV. PARTES LEGITIMADAS PARA LA NEGOCIACIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS. REQUISITOS DE CONSTITUCIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LAS MESAS DE NEGOCIACIÓN, *Carlos L. Alfonso Mellado* .....

I.IV.1. Legitimación negocial .....

I.IV.1.1. Reglas generales .....

I.IV.1.2. Reglas particulares para cada mesa.....

I.IV.2. Composición de las mesas y reglas de funcionamiento.....

I.IV.3. Adopción de acuerdos .....

I.V. EL ÁMBITO OBJETIVO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS, *Carmen Estévez González* .....

I.V.1. Introducción .....

I.V.2. El dual ámbito personal de la negociación y su incidencia en el objeto de la misma .....

I.V.3. Materias objeto de negociación y materias excluidas .....

I.VI. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA CONJUNTA DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS: UN MARCO NORMATIVO A MEDIO CONSTRUIR Y UNA REALIDAD DFÍCIL DE CONOCER, *Juan Bautista Vivero Serrano* .....

I.VI.1. El reconocimiento legal de la negociación colectiva conjunta de los empleados públicos: aproximación inicial.....

I.VI.2. Principales puntos críticos: un marco normativo a medio construir y una realidad difícil de conocer .....

I.VI.2.1. Estructura de la negociación colectiva conjunta: mesas obligatorias y facultativas.....

I.VI.2.2. Legitimación para negociar en representación de los empleados públicos y principio de proporcionalidad sindical .....

I.VI.2.3. Materias objeto de negociación conjunta.....

I.VI.2.4. Naturaleza jurídica dual de lo acordado: consecuencias sustantivas y procesales.....

I.VI.2.5. Articulación entre la negociación colectiva conjunta y las negociaciones por separado de funcionarios públicos y contratados laborales .....

I.VII. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR EN LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS. UNA EXPERIENCIA RECIENTE PERO PROMETEDORA, *Ricardo Morón Prieto* .....

I.VII.1. Introducción .....

I.VII.2. El marco normativo de la negociación colectiva: posibilidades, retos y peligros .....

I.VII.2.1. La negociación colectiva del PDI en la normativa legal: LOU-EBEP, dos normas que se dan la espalda.....

Págs.

I.VII.2.2. Problemas que acechan: las competencias normativas de las CCAA y la autonomía universitaria.....

I.VII.2.2.1. Las nuevas *ordenanzas laborales* de las Comunidades Autónomas. Una agresión sin precedentes a la autonomía colectiva.....

I.VII.2.2.2. Las competencias autorreguladoras de las Universidades: ¿un velo o un impedimento de la negociación colectiva?.....

I.VII.3. Experiencias negociales: ámbitos, instrumentos y materias.

I.VII.3.1. La negociación colectiva laboral.....

I.VII.3.2. Acuerdos de Funcionarios.....

I.VII.3.3. Acuerdos mixtos.....

Capítulo II

IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES. ASPECTOS LABORALES DE LA LEY 3/2007

II.I. INTRODUCCIÓN,
Natividad Mendoza Navas y Remedios Menéndez Calvo.....

II.II. DIFERENCIAS EN EL EMPLEO DE LAS MUJERES Y DE LOS HOMBRES EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL,
Inmaculada Cebrián López, Gloria Moreno Raymundo y Joaquín Pitarch Higuera.....

II.II.1. Introducción.....

II.II.2. Evolución del papel de la mujer en el mercado de trabajo..

II.II.3. Diferencias en la estructura sectorial y ocupacional del empleo femenino.....

II.II.4. Diferencias salariales entre mujeres y hombres.....

II.II.5. Reflexiones sobre la igualdad en el empleo de cara al futuro.

II.II.6. Bibliografía.....

Anexo: Modelo de regresión de la ecuación salarial conjunta de las mujeres y hombres con datos de la Encuesta de Estructura salarial del año 2006.....

II.III. DERECHOS COLECTIVOS Y DE PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE IGUALDAD
Aránzazu F. Roldán Martínez.....

II.III.1. Introducción.....

II.III.2. Los derechos de los representantes de los trabajadores en materia de igualdad.....

II.III.2.1. Participación en la elaboración y aplicación de los planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad.....

Págs.

II.III.2.1.1. Derechos de negociación y consulta .
II.III.2.1.2. Derechos relacionados con la transparencia en la implantación del plan de igualdad: derechos de información y seguimiento .....

II.III.2.2. Derechos de información, vigilancia y colaboración del artículo 64 ET.....

II.III.2.2.1. Derechos de información sobre la aplicación del principio de igualdad en la empresa.....
II.III.2.2.2. Derechos de vigilancia del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.....
II.III.2.2.3. Derechos de colaboración en el establecimiento de medidas de conciliación.....

II.III.2.3. Participación en la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.....
II.III.2.4. Participación en las acciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad...
II.III.2.5. Garantías y facilidades de los representantes legales de los trabajadores.....

II.IV. COMISIONES DE IGUALDAD,
Natividad Mendoza Navas .....

II.IV.1. Tipología, denominación, ubicación .....
II.IV.2. Competencias.....

II.IV.2.1. Igualdad en general.....

II.IV.2.1.1. Estudio .....
II.IV.2.1.2. Consulta .....
II.IV.2.1.3. Vigilancia.....
II.IV.2.1.4. Reclamaciones .....
II.IV.2.1.5. Varios. En especial formación, acoso, teletrabajo o acciones positivas..

II.IV.2.2. Planes de Igualdad.....

II.IV.2.2.1. Elaboración del diagnóstico .....
II.IV.2.2.2. Propuesta de objetivos.....
II.IV.2.2.3. Elaboración del plan.....
II.IV.2.2.4. Seguimiento del plan.....

II.IV.3. Composición .....
II.IV.4. Funcionamiento.....
II.IV.5. Medios: derechos de información, asesoramiento de expertos y crédito horario .....
II.IV.6. Conclusiones .....

Págs.

II.V. PLANES DE IGUALDAD
Gemma Fabregat Monfort .....

II.V.1. La negociación de los planes de igualdad en los convenios colectivos de Ámbito sectorial, ...

II.V.1.1. Introducción .....

II.V.1.2. Análisis de los convenios .....

II.V.1.2.1. Convenios que no regulan planes de igualdad.....

II.V.1.2.2. Convenios que no regulan los planes de igualdad pero sí se contiene remisión expresa a la LOI .....

II.V.1.2.3. Convenios colectivos que sí regulan los planes de igualdad .....

II.V.1.2.3.1. Convenios que regulan un plan de igualdad en los mismos términos que la norma .....

II.V.1.2.3.2. Convenios que regulan verdaderos planes de igualdad .....

II.VI. IGUALDAD POR RAZÓN DE GÉNERO EN EL EMPLEO. UNA CUESTIÓN PENDIENTE DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA,
Juana María Serrano García .....

II.VI.1. Introducción .....

II.VI.2. Marco jurídico de la exigencia de igualdad en el empleo y la contratación .....

II.VI.3. Tratamiento convencional de la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.....

II.VI.3.1. La participación una vía para garantizar la igualdad en el acceso al empleo.....

II.VI.3.2. Otras medidas para el respeto de la igualdad de trato en el acceso. Especial referencia a las acciones positivas.....

II.VI.4. Cláusulas para eliminar la precariedad contractual .....

II.VI.5. Cláusulas de estabilidad .....

II.VI.6. La ausencia de auténticas cláusulas que favorezcan la formación e indirectamente la promoción de las mujeres en la empresa .....

II.VII. IGUALDAD EN MATERIA DE CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA,
Carlos L. Alfonso Mellado.....

Págs.

II.VII.1. Introducción .....
II.VII.2. Igualdad y clasificación profesional.....
II.VII.2.1. Las reglas legales: los diferentes sistemas de clasificación y su valoración desde la perspectiva de género .....
II.VII.2.2. Los resultados del análisis de lo negociado.
II.VII.3. Igualdad y promoción profesional (ascensos) .....
II.VII.3.1. Las reglas legales en materia de promoción: los diferentes sistemas de ascenso y su análisis desde una perspectiva de género.....
II.VII.3.2. La realidad de lo negociado en torno a la promoción: los sistemas de ascenso .....

II.VIII. TIEMPO DE TRABAJO Y GÉNERO
María José Nevado Fernández.....

II.VIII.1. Introducción .....
II.VIII.2. Jornada de trabajo.....
II.VIII.2.1. Reducción de jornada por razones «familiares».....
II.VIII.3. Horario de trabajo.....
II.VIII.4. Descansos y vacaciones.....
II.VIII.5. Permisos y ausencias .....

II.IX. SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL Y EXCEDENCIAS,
Remedios Menéndez Calvo .....

II.IX.1. Marco legal de referencia. Contextualización del estudio.
II.IX.2. Tratamiento convencional de la suspensión del contrato y las excedencias laborales.....
II.IX.2.1. Aproximación a los textos convencionales.
II.IX.2.2. Ampliación de las causas de suspensión ....
II.IX.2.3. Adaptación de los plazos de disfrute de la excedencia voluntaria a la nueva legislación.
II.IX.2.4. Regulación de la suspensión por maternidad o adopción y acogimiento y los supuestos de partos prematuros .....
II.IX.2.5. Suspensión del contrato por paternidad.....
II.IX.2.6. Ampliación de los períodos de excedencia para cuidado de familiares dependientes ....
II.IX.2.7. El nuevo alcance de la suspensión a efectos del disfrute de las vacaciones .....
II.IX.2.8. Temas varios de interés.....
II.IX.3. Valoración final.....

Págs.

II.X. VIOLENCIA DE GÉNERO,
Ana de la Puebla Pinilla .....

II.X.1. Introducción. Algunos datos sobre la violencia de género.
II.X.2. Derechos laborales a favor de las trabajadoras víctimas de violencia de género. Previsiones legales y aplicaciones prácticas .....
II.X.3. El tratamiento de la violencia de género en la negociación colectiva reciente .....
II.X.4. Algunas experiencias convencionales innovadoras .....

II.XI. CLÁUSULAS CONVENCIONALES Y PROTOCOLOS RELATIVOS AL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO,
Sonia Fernández Sánchez .....

II.XI.1. Introducción .....
II.XI.2. Legislación aplicable en materia de acoso sexual .....
II.XI.3. Definición de acoso sexual en la negociación colectiva ..
II.XI.4. Régimen sancionador del acoso sexual en la negociación colectiva .....
II.XI.5. Planes de igualdad y procedimiento de resolución informal de una denuncia de acoso sexual en el ámbito laboral.....
II.XI.6. Conclusiones .....

Capítulo III
NUEVAS TECNOLOGÍAS, INNOVACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

III.I. LA REGULACIÓN DE LAS TICS EN LAS RELACIONES LABORALES,
Pablo Gimeno Díaz de Atauri .....

III.I.1. Las TIC en el ámbito social .....
III.I.2. La regulación de las TIC en la negociación colectiva .....

III.I.2.1. Negociación colectiva de ámbito sectorial .....
III.I.2.2. Las TIC en los convenios de empresa .....

III.I.3. Otros instrumentos de regulación .....
III.I.4. Algunas reflexiones finales .....

III.II. LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS COMO CAUSA DE DESPIDO,
J. Eduardo López Ahumada .....
III.II.1. Planteamiento general .....
III.II.2. El despido disciplinario: ejercicio del poder disciplinario por uso indebido del trabajador de las nuevas tecnologías ..
III.II.3. El despido objetivo: falta de adaptación del trabajador a los cambios técnicos del puesto de trabajo .....

Págs.

III.II.4. El despido por causas empresariales: cambio tecnológico del proceso productivo con reducción de personal .....

III.III. EL TELETRABAJO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, *Cristina Aragón Gómez* .....

III.III.1. Introducción.....

III.III.1.1. Concepto de teletrabajo .....
III.III.1.2. Ventajas e inconvenientes del teletrabajo .....
III.III.1.3. El teletrabajo en España .....

III.III.2. La regulación del teletrabajo .....

III.III.3. El teletrabajo en la negociación colectiva.....

III.III.3.1. Una visión general.....
III.III.3.2. El derecho a teletrabajar.....
III.III.3.3. Las condiciones laborales de los teletrabajadores.

III.III.4. Conclusiones finales.....

III.IV. INNOVACIÓN TECNOLÓGICA Y FORMACIÓN, *Patricia Nieto Rojas*.....

III.IV.1. Marco normativo básico: IV Acuerdo Nacional de Formación Continua y RD 395/2007 .....
III.IV.2. El tratamiento de la formación de oferta en la negociación colectiva sectorial .....

III.IV.2.1. Desarrollo de la formación: Comisiones Paritarias de Formación .....
III.IV.2.2. El proceso de formación: Objetivos, metodología y financiación .....
III.IV.2.3. La formación como instrumento de adaptación tecnológica.....

III.IV.3. El tratamiento de la formación de demanda en la negociación colectiva empresarial.....

III.IV.3.1. Desarrollo de la formación: Comisiones Paritarias de Formación .....
III.IV.3.2. El proceso de formación: Objetivos, metodología y financiación .....
III.IV.3.3. La formación como instrumento de adaptación tecnológica.....
III.IV.4. Permisos individuales de formación .....

III.IV.5. Conclusiones .....

III.V. INNOVACIÓN, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PRODUCTIVIDAD, *Ana Belén Muñoz Ruiz y Daniel Pérez del Prado*.....

III.V.1. Planteamiento de la cuestión .....

Págs.

III.V2. Simplificación y racionalización de la clasificación profesional .....
III.V.3. Incorporación de las nuevas tecnologías en el esquema profesional .....
III.V.4. Participación de los trabajadores: grupos de mejora o calidad y sistemas de sugerencias .....
III.V. 5. Polivalencia funcional .....

III.VI. SISTEMAS DE GESTIÓN, PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y NUEVAS TECNOLOGÍAS, *Amanda Moreno Solana* .....

III.VI.1. Introducción .....
III.VI.2. Integración de Sistemas de Gestión en la negociación colectiva .....
III.VI.2.1. Gestión Conjunta de sistemas .....
III.VI.2.2. Gestión Separada de sistemas .....
III.VI.2.3. Nuevas Tecnologías y gestión de sistemas ....
III.VI.3. Prevención de Riesgos laborales y Nuevas Tecnologías en la negociación colectiva .....
III.VI.3.1. Nuevas Tecnologías y formación en prevención .....
III.VI.3.2. Nuevas Tecnologías y representantes de los trabajadores .....
III.VI.4. Conclusiones .....

III.VII. LA PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, *María Teresa Alameda Castillo* .....

III.VII.1. El derecho a la protección de datos del trabajador .....
III.VII.2. La insatisfactoria regulación heterónoma y la labor creativa de las autoridades internas de control .....
III.VII.3. Negociación colectiva y protección de datos .....

Capítulo IV

GLOBALIZACIÓN ECONÓMICA Y REGULACIÓN COLECTIVA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

IV.I. INCIDENCIA DE LA GLOBALIZACIÓN SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ESPAÑOLA .....
IV.I.1. INMIGRACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA: IGUALDAD Y GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD, *Antonio Álvarez del Cuvillo* .....

IV.I.1.1. El espacio de la negociación colectiva .....

Págs.

IV.I.1.2. La igualdad y la prohibición de discriminación .....
IV.I.1.3. La gestión de la diversidad de origen .....
IV.I.1.3.1. Los planes de gestión de las diversidad en la empresa: Acuerdo del Matadero de Girona ...
IV.I.1.3.2. Expansión de la experiencia: estrategias de futuro y acuerdo del «Hotel Majestic» .....
IV.I.1.3.3. El tratamiento más general en la negociación colectiva .....

IV.I.2. MOVILIDAD GEOGRÁFICA INTERNACIONAL DE TRABAJADORES Y NUEVOS CONTENIDOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ESPAÑOLA, *Amparo M. Molina Martín* .....

IV.I.2.1. Globalización, relaciones de trabajo transnacionales y nuevos contenidos de la negociación colectiva española ..
IV.I.2.2. Aplicación extraterritorial de la negociación colectiva española .....
IV.I.2.3. Formas convencionales de implementación de la movilidad geográfica internacional de trabajadores en la empresa .....
IV.I.2.4. Condiciones de trabajo de origen convencional en supuestos de movilidad geográfica internacional de trabajadores.....
IV.I.2.4.1. Fórmulas retributivas .....
IV.I.2.4.1.1. Percepciones salariales .....
IV.I.2.4.1.2. Percepciones extrasalariales y beneficios accesorios .....
IV.I.2.4.2. Condiciones de tiempo de trabajo.....
IV.I.2.5. Propuestas para la regulación convencional de la movilidad geográfica internacional de trabajadores.....

IV.I.3. ACUERDOS COLECTIVOS SOBRE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL COMO NUEVAS EXPERIENCIAS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA LABORAL EN ESPAÑA, *David Moreno Mendoza*.....

IV.I.3.1. Consideraciones introductorias .....
IV.I.3.2. Régimen jurídico-laboral de los acuerdos colectivos de empresa sobre las políticas de RSE .....
IV.I.3.2.1. Realidad actual en las relaciones laborales ...
IV.I.3.2.2. La significación de los *«acuerdos colectivos relativos a medidas laborales»* previstos en la Ley Orgánica 3/2007 .....
IV.I.3.2.3. Disfunciones de determinadas políticas de RSE para la actividad sindical .....

Págs.

IV.I.3.3. Comentario de acuerdos colectivos sobre RSE: unas prácticas negociales orientadoras para la actividad sindical .....

IV.I.3.3.1. El acuerdo entre el Ente Público Corporación Catalana de Radio y Televisión (CCRTV) y Sindicatos .....

IV.I.3.3.2. El acuerdo de la empresa Rural Servicios Informáticos .....

IV.I.3.3.3. El acuerdo Gobierno-Sindicatos para la Función Pública en el marco del diálogo social..

IV.I.3.4. Reflexiones conclusivas y retos de futuro .....

IV.II. RESPUESTAS INTERNACIONALES A LOS DESAFÍOS PLANTEADOS POR LA GLOBALIZACIÓN: LOS ACUERDOS MARCO INTERNACIONALES .....

IV.II.1. LOS ACUERDOS MARCO INTERNACIONALES COMO EXPERIENCIAS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA TRANSNACIONAL,
Rosa M.ª Pérez Yáñez .....

IV.II.1.1. La irrupción de los acuerdos marco transnacionales en el panorama internacional.....

IV.II.1.2. La intervención de los representantes de los trabajadores en los acuerdos marco internacionales.....

IV.II.1.3. El catálogo de firmantes en los acuerdos marco.....

IV.II.1.3.1. Los negociadores en el lado empresarial ...

IV.II.1.3.2. Los firmantes de los acuerdos marco en representación de los trabajadores .....

IV.II.1.3.2.1. Las Federaciones sindicales internacionales como firmates naturales de los Acuerdos Marcos Transnacionales.....

IV.II.1.3.2.2. La suscripción de acuerdos marco internacionales con el concurso de los Comités de Empresa Europeos.....

IV.II.1.3.2.3. Los sindicatos nacionales.....

IV.II.1.4. Los acuerdos marco internacionales como manifestación de la negociación colectiva transnacional.....

IV.II.2. LOS ALCANCES DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS MULTINACIONALES: DEL GRUPO A LA CADENA DE PRODUCCIÓN,
Wilfredo Sanguineti Raymond.....

Págs.

IV.II.2.1. Una perspectiva de análisis diferente de los acuerdos marco internacionales: la de su proyección y eficacia ....
IV.II.2.2. La garantía del cumplimiento del acuerdo marco al interior del grupo multinacional .....
IV.II.2.3. La difícil pero necesaria proyección del acuerdo marco a las cadenas mundiales de producción .....
IV.II.2.4. Los desafíos de futuro de una herramienta todavía en fase de construcción.....

IV.II.3. CONTENIDOS DE LOS ACUERDOS MARCO INTERNACIONALES: LOS DERECHOS Y PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DE CARÁCTER LABORAL, *Ángeles Ceinos Suárez* .....

IV.II.3.1. Cuestiones preliminares .....
IV.II.3.2. Los AMI y la normativa internacional .....
IV.II.3.3. Trabajos prohibidos.....
IV.II.3.4. Igualdad y no discriminación .....
IV.II.3.5. La libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva .....
IV.II.3.6. Los AMI y la protección de los derechos fundamentales..

IV.II.4. CONTENIDOS DE LOS ACUERDOS MARCO INTERNACIONALES: CONDICIONES LABORALES BÁSICAS Y PRESCRIPCIONES COMPLEMENTARIAS, *José A. Soler Arrebola* .....

IV.II.4.1. El pacto como elemento delimitador de las condiciones laborales básicas de los AMI.....
IV.II.4.2. Algunos factores incidentales en la concreción de los contenidos laborales.....
IV.II.4.3. Condiciones laborales básicas .....
IV.II.4.3.1. Tiempo de trabajo.....
IV.II.4.3.2. Retribuciones .....
IV.II.4.3.3. Seguridad y salud en el trabajo .....
IV.II.4.3.4. Formación, capacitación y derecho a una carrera profesional .....
IV.II.4.3.5. Reestructuraciones empresariales.....
IV.II.4.3.6. Otras condiciones laborales.....
IV.II.4.4. Prescripciones complementarias .....
IV.II.4.5. Corolario.....

IV.II.5. LA EFICACIA DE LOS ACUERDOS MARCO INTERNACIONALES: IMPLEMENTACIÓN Y CONTROL, *Miguel Ángel Almendros González*.....

IV.II.5.1. Implementación y aplicación del AMI .....
IV.II.5.1.1. Responsabilidad.....

Págs.

IV.II.5.1.2. Formación .....
IV.II.5.1.3. Información.....
IV.II.5.2. Supervisión y control .....
IV.II.5.2.1. Mecanismos .....
IV.II.5.2.1.1. Reuniones periódicas de las partes firmantes del Acuerdo...
IV.II.5.2.1.2. Comités de Seguimiento .....
IV.II.5.2.1.3. Comité de Empresa Europeo y Comité Mundial .....
IV.II.5.2.1.4. Auditorías internas y otros mecanismos empresariales.....
IV.II.5.2.2. Niveles .....
IV.II.5.2.2.1. Interno .....
IV.II.5.2.2.2. Externo .....
IV.II.5.2.3. Procedimientos .....
IV.II.5.2.3.1. Cuestionarios y evaluaciones...
IV.II.5.2.3.2. Inspecciones y visitas .....
IV.II.5.2.3.3. Procedimiento de reclamaciones o quejas.....
IV.II.5.2.3.4. Autocomposición .....
IV.II.5.2.3.5. Mediación, conciliación y arbitraje.....
IV.II.5.2.3.6. Solución jurisdiccional.....
IV.II.5.3. Medidas correctoras previstas frente a los incumplimientos. Especial referencia a empresas proveedoras y subcontratistas .....
IV.II.5.4. Participación e intervención sindical en la gestión del acuerdo o el control de su cumplimiento .....
IV.II.5.5. Epílogo .....

PRESENTACIÓN

El Observatorio de la negociación colectiva cumple ya diez años. Motivados por la necesidad de elaborar una herramienta que contribuyera a proporcionar un mayor conocimiento de la negociación colectiva, la C. S. de CCOO ha impulsado y alentado este grupo interdisciplinar de trabajo y estudio, procurando que el resultado de su trabajo fuera un elemento de apoyo en el quehacer de los negociadores y responsables de la negociación de los convenios colectivos.

La edición de este quinto trabajo del Observatorio de la Negociación Colectiva coincide en el tiempo con la agravación de un contexto muy difícil desde el punto de vista económico y social, que también determina y modifica las coordinadas del escenario en el que se desarrolla la negociación colectiva y que previsiblemente seguirán transformándose en el futuro. En la introducción de Ricardo Escudero, coordinador del trabajo, realiza una reflexión general sobre los retos a los que se enfrenta la negociación colectiva en este contexto de crisis. Seguidamente se presentan los resultados de los cuatro grupos de trabajo que han constituido el conjunto del estudio. El primero de ellos ha analizado la negociación colectiva en el empleo público. El segundo, es una continuación de una línea de trabajo que ha estado presente ya en ediciones anteriores y que trata de la igualdad entre hombres y mujeres, con especial atención a los aspectos laborales de la Ley de Igualdad. El tercero aborda la incidencia de las nuevas tecnologías en la negociación colectiva, y el cuarto continúa la línea de trabajo ya comenzada en la anterior edición sobre el impacto de la globalización en la regulación de condiciones de trabajo.

Quizás la mejor aportación de su lectura es confirmar sin ningún género de dudas que no es cierta la idea de que la negociación colectiva esté siendo superada por otros modelos de gestión de la fuerza de trabajo, como tampoco es cierta la posición de que existe una fórmula unívoca y por tanto no discutible de tratar la supervivencia y la mejora de las relaciones de trabajo, y no es cierto ni siquiera que las tendencias en negociación colectiva sean simplificables o reductibles a un único cliché. Al contrario, la diversidad y pluralidad de las respuestas confirma la riqueza y el dinamismo de una institución central en nuestro modelo de relaciones laborales como es la negociación colectiva.

Negociación significa confrontación entre diferentes intereses —y no solo entre distintos puntos de vista— pero también incluye la posibilidad de elegir entre distintas opciones. Opciones que deben ser compatibles con la participación y gobierno de los cambios en la organización del trabajo y las relaciones laborales, y coherentes con su integración en una acción sindical colectiva.

Finalmente, aunque sin duda habría que comenzar por ahí, agradecer a los 36 participantes de este grupo de trabajo la dedicación y generosidad que han mostrado, y expresamente destacar la tarea de los coordinadores de los grupos, María de Sande de la Universidad Autónoma de Madrid; Natividad Mendoza de la Universidad de Castilla Mancha y Remedios Menéndez de la Universidad de Alcalá; Jesús Mercader y Maite Alameda de la Universidad de Alcalá y Wilfredo Sanguineti de la Universidad de Salamanca. A todos ellos nuestro reconocimiento y la satisfacción de compartir preocupaciones y objetivos comunes.

Ramón Górriz y Amaia Otaegui
Secretaría Confederal de Acción Sindical de CCOO

REFLEXIONES SOBRE LOS RETOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ÉPOCA DE CRISIS ECONÓMICA

RICARDO ESCUDERO RODRÍGUEZ

Catedrático de Derecho del Trabajo
de la Universidad de Alcalá

1. EL CONTEXTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ACTUAL: UN ESCENARIO POCO OPTIMISTA

Un análisis sobre la negociación colectiva no puede evitar hacer unas reflexiones generales sobre el particular contexto en el que ella se desarrolla y sobre las particularidades que el mismo ofrece en el momento actual, pues hay un conjunto de datos nuevos sobre los que conviene detenerse a una realidad muy distinta de la de los años anteriores. Así, la mera contemplación del escenario económico, social y, por supuesto, político en el que se enmarca la negociación colectiva evidencia la existencia de serias dificultades para que ella se desarrolle de un modo mínimamente satisfactorio. De un lado, la mala situación económica, que ha motivado un espectacular crecimiento de las cifras de desempleo hasta alcanzar cotas escalofriantes, condiciona la posición de muchas empresas y de sectores enteros cara a dicha negociación. De otro lado, hay un mal clima entre los interlocutores sociales, cuyo exponente máximo es la práctica paralización del diálogo social. Y, en fin, en el trasfondo, está una endémica crispación política que parece haber contaminado la situación social.

El resultado del juego de esas tres variables es muy preocupante, si bien me interesa centrarme en la interrelación entre negociación colectiva y crisis económica. Así, el diálogo social, que ha sido el buque insignia y una de las señas de identidad del modelo español de relaciones laborales, ha encallado, desde luego en el ámbito estatal, pero también en algunas —que no en todas— las Comunidades Autónomas. En mi opinión, la posición de dureza de la CEOE ha sido absolutamente determinante para conseguir tal resultado y ello es grave, ya que se produce en un dramático momento de crisis económica, precisamente, cuando hubiera sido más necesario que nunca aunar esfuerzos y acordar medidas que hicieran frente a la misma. Y, en consecuencia con tal premisa, la negociación colectiva se resiente, como evidencia sobradamente el hecho de que ni tan siquiera se haya suscrito el Acuerdo de Negociación Colectiva para 2009, algo que se había conseguido y aplicado, de modo muy satisfactorio e ininterrumpido, durante siete años y bajo diferentes gobiernos. La posición de máximos sostenida por la CEOE a la hora de firmar el ANC está en el origen de la falta de acuerdo y pone de relieve su responsabilidad en la ruptura del diálogo social. Y, con ese prece-

dente, no sorprende que la falta de entendimiento entre las partes negociadoras de los convenios colectivos se haya extendido de modo preocupante hasta el punto de paralizar la conclusión de acuerdos que sustituyan a los que ya han finalizado su período natural de vigencia y de dificultar extraordinariamente la aplicación de las cláusulas de revisión salarial previstas para 2009. En definitiva, la negociación colectiva ordinaria se está enfrentando a fuertes obstáculos que imposibilitan, en demasiados casos, la conclusión de acuerdos.

El resultado de todo ello es que la presencia de los sindicatos en el gobierno de las relaciones laborales se ha hecho mucho más difícil y, a su vez, su capacidad de influencia política corre el riesgo de debilitarse notoriamente al haber descarrillado el diálogo social. Ello supone la aparición de una vía de agua en la actuación de los sindicatos más representativos en el plano estatal que pierden, así, un importante y emblemático instrumento de legitimación y la posibilidad de influir en la definición y en la aplicación de reformas legislativas. Y ello es particularmente grave si se tiene en cuenta que nuestro modelo de relaciones laborales ha pivotado, desde ha varias décadas, sobre el marcado protagonismo de los sindicatos —y, correlativamente, de las organizaciones empresariales— en la concreción de importantes opciones de la regulación legal— y de las líneas maestras de la negociación colectiva. Y ello, claro es, sin desconocer los marcados vaivenes habidos durante tan largo período, pues es obvio que ha habido épocas en las que el diálogo social ha brillado por su ausencia.

En efecto, los eventuales acuerdos sobre empleo, condiciones de trabajo y reforma de la protección social han chocado, en los dos últimos años, con firmes obstáculos que corren el riesgo de erosionar la capacidad de iniciativa social y, asimismo, política de las grandes confederaciones sindicales. Y ello es paradójico, por no decir frustrante si se compara con lo ocurrido en la anterior legislatura cuando, pese al irrespirable clima político que padeció la sociedad española, se alcanzaron acuerdos, algunos de ellos de limitado alcance, como sucedió con los relativos a la estabilidad en el empleo y condiciones de trabajo, que fueron mucho más ambiciosos e imaginativos en otros frentes, como, señaladamente, en el ámbito de la inmigración. En fin, pronosticar, en el contexto actual, posibles reformas legales que no sean limitadas sino, a la vez, globales y consensuadas, es realmente difícil por improbable. Pero, al margen de lo que pueda pasar con tales modificaciones, ello no obsta para que sea urgente y prioritario profundizar los análisis y repensar las estrategias a desarrollar cara al diálogo social y a la negociación colectiva.

En suma, la situación económica, social y política no anima a ser, precisamente, optimistas, pero, con todo —o, precisamente, por ello—, se impone reflexionar sobre el momento actual y las perspectivas y cambios en las relaciones laborales y, muy en particular, en la negociación colectiva. El

escenario es, sin duda, adverso, sin que, por ello, deba de perderse la capacidad de análisis y de respuesta que han de acompañar, necesariamente, a la acción sindical y a la negociación colectiva. Se impone, pues, revisar los planteamientos en tales materias, ya que los retos que se ciernen sobre los sindicatos hoy en día son muy fuertes, por lo que se impone individualizarlos sin perder la visión de conjunto y afrontarlos con decisión. Lo contrario sería, sencillamente, contraproducente para los intereses que tales sujetos representan e, incluso, para su legitimación, a medio y largo plazo, como eficaces organizaciones representativas de los trabajadores. Por lo tanto, no es, pues, un buen momento para el lamento sino para profundizar en los desafíos que acechan el porvenir de los sindicatos. Máxime cuando éstos están acostumbrados a luchar contra corriente y pocas veces lo han hecho viento en popa, por lo que han tenido que moverse y crecer en tiempos hostiles y, del mismo modo, han de seguir haciéndolo ahora. Considero, en fin, que el dilema es plantearse a fondo la necesaria renovación de la acción sindical y de la negociación colectiva o, por el contrario, que una y otra se vean marginadas por los rápidos y convulsos cambios producidos en los últimos tiempos. Y es obvio que, ante tal opción, es preciso decantarse por la primera fórmula, evitando dar la razón a aquellos que, desde posiciones extremas, postulan la muerte, súbita o lenta, del sindicalismo o su declive progresivo y la individualización de las relaciones laborales.

2. CRISIS ECONÓMICA Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA: PROBLEMAS Y RETOS DE UN COMPLEJO BINOMIO

A) Planteamiento general

Es obvio que la negociación colectiva sigue teniendo una importancia cardinal, también en épocas de crisis económica, al ser el instrumento, por excelencia, de regulación de algo tan fundamental en un sistema económico como son las condiciones de trabajo y de empleo. Y, por mucho énfasis que muchos empresarios quieran poner en planteamientos que individualicen las relaciones laborales, lo cierto es que tal negociación sigue ocupando un lugar absolutamente central en tal contexto. Cuestión diferente es que se enfrente a unos condicionantes de enorme envergadura que, sin duda, son distintos a los que ya de por sí ella tiene en situaciones de expansión económica. Ciertamente, la fortísima competitividad entre empresas y los continuos procesos de reestructuración empresarial hacen que, aun en las pasadas épocas de bonanza económica, la negociación colectiva tuviera que responder a unos retos que no eran nada fáciles de abordar y de resolver satisfactoriamente desde la perspectiva de los concretos intereses de los trabajadores afectados por ellos. Sin embargo, en escenarios de profunda crisis económica, como la actual, la negociación colectiva se encuentra muchísimo más condicionada por un conjunto de factores que afectan, de modo contundente, a varios y esenciales vertientes de la misma. Por ello, puede afirmarse que la crisis y

las la negociación colectiva son vasos comunicantes, dado el decisivo impacto que la primera proyecta sobre la segunda.

En efecto, dicho impacto se produce en múltiples frentes: en primer lugar, en el diálogo social, que viene a ser una particular prolongación de la negociación colectiva y que, como ya he señalado, tiene una importancia cardinal en nuestro modelo de relaciones laborales. En segundo término, en la dinámica negocial, ya que la existencia de un conjunto de particulares variables hace más dificultosos los procesos de negociación y los ralentiza hasta extremos preocupantes. En tercer lugar, en el contenido negocial, que se ve afectado, de modo directo e indirecto, por los condicionantes que se proyectan sobre las condiciones de trabajo reguladas por los convenios colectivos. Y, en cuarto lugar, en la estructura de la negociación, puesto que se ponen más en evidencia los límites de una arquitectura de nuestro modelo que, en términos generales, es disfuncional y, a veces, anacrónica.

B) Efectos de la crisis en la dinámica negocial

El análisis de la negociación colectiva ha de partir de una premisa general que afecta a todas las vertientes de la misma: a saber, en un contexto de crisis económica, la posición empresarial es de una mayor fortaleza, lo que induce a las empresas y a las organizaciones patronales a plantear con mayor rotundidad y dureza sus específicas reivindicaciones. Esto es, uno de los efectos inducidos de tal crisis es la reafirmación general de los poderes empresariales y la fortísima presión de los empresarios para recuperar espacios de poder no sólo en los distintos ámbitos de las relaciones laborales sino también en la esfera social y política. Tendencia que también se detecta en el interior de las empresas, donde se aprecia un claro robustecimiento del poder empresarial y un uso y, en demasiados casos, un abuso de las medidas de flexibilización interna y externa por parte de los empresarios. Hasta tal punto que, en muchos supuestos, la crisis está siendo utilizada por éstos como una excusa para conseguir una posición más ventajosa y para conseguir objetivos que, en otro contexto, les serían más difíciles de alcanzar.

Y, por su parte, la fuerza sindical cara al diálogo social y a la negociación colectiva es, correlativamente, menor, porque la posición de los representantes de los trabajadores se debilita, entre otros motivos, porque hay menores posibilidades de presionar a través de los clásicos instrumentos y, en particular, mediante la huelga dirigida a lograr convenios colectivos más favorables a los intereses de los trabajadores. Es evidente que dicha negociación se desarrolla, ahora, en un escenario francamente adverso dados los riesgos, reales o imaginados, de reestructuraciones de empresas y de destrucción de empleo e, incluso, de situaciones de concurso de algunas de ellas. Y es claro que esos elementos vienen a suponer un factor de drenaje de la acción sindical, pues se da una mayor resistencia de los trabajadores a secundar ini-

ciativas de carácter colectivo. Es decir, el escenario de crisis económica aumenta el miedo de los trabajadores a perder su empleo y ello actúa como un potente freno que suaviza en el fondo las reivindicaciones expresadas a través de los sindicatos y las amortigua en la forma de defenderlas.

Además, la propia concreción de las posiciones a defender por los sindicatos en la negociación colectiva se ha vuelto más complicada aun que en el pasado en lo que respecta a una más adecuada articulación de los intereses de los trabajadores. Esto es, la creciente fragmentación, jurídica y fáctica, de los diferentes estatus de éstos favorece un mayor individualismo entre ellos y, a su vez, una mayor complejidad a la hora de lograr un equilibrio entre las respectivas aspiraciones de los mismos. Por otra parte, la fuerte incertidumbre acerca del devenir de la situación económica y de los retos a los que las empresas y los sindicatos tendrán que enfrentarse a lo largo del período de aplicación de los convenios colectivos se traduce en una mayor dificultad de los representantes de los trabajadores cara a lograr una adecuada definición de los concretos objetivos a conseguir en dicha negociación. Elementos, todos ellos, que pueden convertirse en un nuevo dato que actúe a favor de una posición sindical más frágil y más controvertida entre sus propios representados.

Pues bien, como consecuencia de las premisas expuestas, los empresarios trasladan sus posiciones de mayor fortaleza a la concreta negociación de los convenios colectivos, lo que explica, en conjunto, su menor predisposición a alcanzar un pacto, salvo si su contraparte acepta los contenidos que ellos consideran esenciales. Ciertamente, es claro que no todas las situaciones son iguales, ya que ni todos los sectores y empresas ni todas las organizaciones patronales tienen una actitud idéntica, pero sí se observa un común denominador que marcha en la dirección indicada. En efecto, la negociación colectiva se está resintiendo fuertemente del contexto de crisis en que se desarrolla y se está convirtiendo en un campo de batalla en el que los empresarios quieren sacar partido a su manifiesta superioridad en el ámbito social y económico, negociando desde una posición de fuerza y, en muchos casos, de intransigencia con vistas a imponer sus específicos planteamientos.

Estamos asistiendo, por tanto, a un verdadero pulso entre representantes de los empresarios y de los trabajadores, que supone una auténtica prueba de fuego para la negociación colectiva y, también, para nuestro sistema de relaciones laborales. Es indiscutible que es preciso adecuar las regulaciones de los convenios y acuerdos colectivos a las nuevas exigencias del contexto económico, que son muy distintas según el sector y, en su caso, empresa de que se trate. Y es indudable que tales condicionantes requerirán un mayor o menor número de modificaciones en el contenido de los concretos convenios y pactos colectivos. Pero, en el fondo de todo ello, hay una pretensión empresarial de mermar la capacidad de influencia y el poder de los sindicatos en la determinación de las condiciones laborales y de conse-

guir la flexibilización del contenido de estas últimas, procurando que recojan, de un modo mucho más fiel, las posiciones e intereses defendidas por los empresarios.

En efecto, las dificultades de la negociación colectiva en una época de fuerte crisis económica son evidentes y, en gran parte, explican el aumento del tiempo transcurrido hasta el logro de un acuerdo. Pero, en muchos casos, a aquél factor objetivo se suman las mayores resistencias empresariales a ceder en sus posiciones, lo que significa la paralización de las renegociaciones de los convenios colectivos o los conflictos sobre la aplicación de las revisiones salariales previstas con anterioridad en convenios aun vigentes. El resultado es que cada vez son más los convenios que se encuentran en fase de prórroga con todo lo que ello supone de mantenimiento de un marco de referencia pactado en un contexto muy distinto del que se conoce en el momento actual. Y, por esa vía, la figura de la ultraactividad de las cláusulas normativas de los convenios, esto es, la proyección de su vigencia más allá del período para el que fueron pactados inicialmente, está cobrando un auge inesperado, pese a la reiterada oposición que los empresarios han manifestado respecto de la aceptación legal de dicha técnica en los términos en que la recoge el art. 86.3 del ET. Con todo, la prórroga de los convenios colectivos durante un dilatado período de tiempo puede implicar, sino de iure sí de facto, una cierta devaluación de los mismos que bien puede estar, con frecuencia, en el origen de una deliberada inaplicación por parte de los empresarios de algunos de sus extremos que consideran desfasados o imposibles de cumplir a la vista de las particulares situaciones del sector o de la empresa.

La existencia, en el momento actual, de un abultado número de convenios colectivos en pleno proceso de negociación sin que se vislumbre un acuerdo en la mayoría de ellos es algo muy preocupante, máxime cuando, según fuentes sindicales, ellos alcanzan una cifra que ronda los mil quinientos. O, más aun, es algo sencillamente grave e inaceptable en la medida en que, en muchos supuestos, ello obedece a un proceso de obstrucción empresarial que ha conducido a una situación de excepcionalidad que puede producir unos efectos demoledores en nuestro modelo de relaciones laborales. Se está, pues, ante un bloqueo de tal magnitud que no se conocía desde que se produjo la transición política. Pero, a mi juicio, un sistema moderno de relaciones laborales no puede permitirse el lujo de tener en fase de renegociación tan elevado número de convenios colectivos, pues ello implica la existencia de un fallo estructural que puede afectar a la estabilidad y a la cohesión del propio sistema democrático. Se está, pues, ante un tema absolutamente prioritario, ya que, de seguirse esta pauta, se estaría cuestionando, de raíz, la propia negociación colectiva y, en el fondo, el principal instrumento de actuación colectiva y de poder que tienen a su disposición los representantes de los trabajadores y, en particular, los sindicatos para participar en la determinación de las condiciones de trabajo.

Por todo ello, tal realidad merece una urgente reflexión y una rápida y efectiva respuesta por parte de los negociadores de los convenios que ha de ser tan inmediata como adecuada a fin de poner fin a una especie de parálisis que, de consolidarse, provocaría, unos daños difícilmente reparables. Y, muy en particular, ello exige una constante y eficaz presión por parte de los sindicatos con el fin de desbloquear tal situación, pues, para ellos, se trata de un objetivo absolutamente prioritario sin cuya consecución se está negando una de las funciones más consustanciales a los mismos. En fin, el logro de tales propósitos requiere, además, un amplio uso de los mecanismos de mediación y arbitraje que ofrecen los distintos sistemas, estatal y de Comunidad Autónoma, de solución de conflictos colectivos.

C) Reflexiones sobre el impacto de la crisis económica en el contenido de la negociación colectiva

1) La tendencia a la marginación de ciertos contenidos de la negociación y los efectos de la ausencia de un ANC para 2009.

Como es bien sabido, la negociación colectiva se ocupa de la regulación de las condiciones de trabajo dentro del amplísimo campo de juego diseñado por el legislador y respetando, claro es, los límites impuestos por el mismo. Y, precisamente por ello, tal negociación es especialmente sensible a los condicionantes de la crisis económica que impacta, en mayor o menor medida, sobre el contenido de los convenios y acuerdos colectivos. En consecuencia, éstos tienen un lugar marcadamente protagonista en la adopción de medidas que permitan adecuar las condiciones laborales a una situación que está afectando negativamente a muchas empresas y sectores. Los convenios y pactos colectivos se sitúan, una vez más, en el centro del debate, siendo enorme la complejidad y variedad de las posibles medidas que ellos pueden adoptar en estos tiempos de crisis. La adaptabilidad a las concretas situaciones del sector, subsector o de la empresa que constituya el concreto ámbito funcional —y territorial— de cada convenio colectivo es un factor determinante que debe de acentuarse en épocas de crisis.

Pues bien, hay que partir de que la negociación colectiva ha conocido en los últimos años un marcado enriquecimiento cuantitativo y cualitativo de sus cláusulas. Ciertamente, ello se ha debido, en gran medida, al impulso legal que, de modo intencionado, confió a los convenios y acuerdos colectivos el tratamiento de múltiples cuestiones. Pero dicha realidad no sólo obedece a tal presupuesto legal sino también a la toma de conciencia de los negociadores, tanto sindicales como empresariales, de la necesaria ampliación de los contenidos de la negociación colectiva, por lo que el resultado ha sido, al menos en conjunto, positivo, aunque es claro que existen aun demasiadas zonas de penumbra en la negociación colectiva. El problema es que la diversificación temática corre el riesgo de paralizarse en épocas de crisis

económica. Con todo, tal pauta no puede dejar de ser una prioridad, siendo previsible que se siga produciendo en la práctica, pero de una manera muy distinta a como se ha conocido hasta ahora, pues es claro que la impronta de la crisis no va a dejar inerme a los convenios colectivos y va a requerir mucha imaginación y capacidad de adaptación para incorporar medidas que sean útiles para enfrentarse, con garantías de éxito, a un contexto tan adverso.

En efecto, la crisis puede jugar, claramente, en contra de la diversificación de contenidos de la negociación colectiva, lo que, de confirmarse, sería muy regresivo y marcaría negativas tendencias de futuro. Hay que recordar que, durante 2009, aquélla se ha llevado a cabo sin un acuerdo marco de alcance interconfederal, fruto del diálogo social, que le haya servido de referencia. Y ello ha hecho más difícil aun la concreción de determinados extremos y ha provocado una mayor inseguridad e incertidumbre en la concreta negociación de los convenios, sobre todo, pero no sólo, en materia salarial. Además, no hay que olvidar que una de las funciones que han cumplido los diferentes Acuerdos de Negociación Colectiva ha sido estimular la incorporación de los contenidos sucesivamente incorporados por tales Acuerdos y consensuados, en sus líneas generales, por los interlocutores al máximo nivel.

Pues bien, es obvio que un pacto como el ANC para 2008 no tiene ultraactividad, pues su vigencia se circunscribió, estrictamente, a dicho año. Pero, con todo, la mayoría de las pautas contenidas en él deberían de seguir sirviendo de orientación a los negociadores de los convenios colectivos. Y ello, porque muchas de las propuestas que en él se efectúan constituyen ya una especie de legado sobre el que se ha reiterado el consenso desde que se firmó el primero de tales acuerdos en el año 2002 y son exponentes de un importante avance en la definición de un moderno modelo de negociación colectiva asumido por las confederaciones empresariales y sindicales más representativas en el plano estatal que da satisfacción a los intereses representados por unas y otras. En concreto, las previsiones del ANC 2008 sobre empleo y estabilidad, formación y cualificación profesional, flexibilidad y seguridad, derechos de información y consulta, igualdad de trato y oportunidades, seguridad y salud en el trabajo, acoso y violencia en el lugar de trabajo, responsabilidad social de las empresas y estructura de la negociación colectiva deberían de ser tomadas en consideración por los sujetos que negocien los diferentes convenios colectivos. La única y significativa excepción sería lo relativo a los criterios en materia salarial, que, lógicamente, se ven afectados por un nuevo contexto económico muy distinto al existente cuando se negoció dicho acuerdo y que han sido, sin duda, el escollo más importante para alcanzar uno nuevo que guiara la negociación colectiva durante el año 2009.

Pues bien, el problema es que, como consecuencia de tal vacío y de la concurrencia de otros factores derivados del efecto adverso de la crisis económica, algunas materias típicas de la negociación colectiva pueden verse

postergadas o arrinconadas. Así, por poner algunos ejemplos, el tratamiento de la prevención de riesgos laborales, de las medidas de conciliación entre la vida laboral, familiar y personal, de las adoptadas contra la discriminación por diferentes causas, en particular, respecto de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres —y, en particular, las medidas y planes de igualdad—, de las iniciativas en materia de responsabilidad social empresarial, de la formación y de la participación de los representantes de los trabajadores. El contenido y la efectividad de dichas medidas se puede resentir como consecuencia de la crisis si se devaluara su importancia y pasaran a un segundo plano dentro de la negociación colectiva, debido a la fijación de otras prioridades o la existencia de una mayor resistencia empresarial a la hora de regularlas, de un modo amplio y eficaz, en los convenios colectivos.

Ciertamente, ha cambiado el contexto en que se desarrolla la negociación colectiva, pero no hay que perder de vista las enormes posibilidades que ella ofrece en este nuevo escenario al poder ofrecer instrumentos que sean adecuados a unas necesidades sobrevenidas. Por ello, hay que reivindicar la expresa inclusión de las mencionadas materias y de todas aquellas que sean precisas para adecuar el contenido de los convenios a las nuevas exigencias económicas y productivas, evitando su olvido o una mera regulación superficial que se limite a recoger meras declaraciones de principios. Es claro que la crisis económica va a dejar su huella, mayor o menor según los casos, en el contenido de los convenios colectivos al hacer que éstos, tendencialmente, recojan medidas acomodadas a las específicas exigencias de aquélla. En todo caso, es evidente que la existencia de la crisis no puede servir de pretexto para deteriorar o precarizar las condiciones de trabajo reconocidas por los anteriores convenios sino que, en su caso, debería de ser la ocasión para adaptarlas a un nuevo escenario distinto del anterior, ateniéndose, en cada supuesto, a las peculiares circunstancias de cada sector y empresa. Es decir, es preciso distinguir entre la necesaria acomodación de las regulaciones contenidas en los convenios colectivos a las particulares situaciones de crisis y la mera utilización de la misma como excusa para alterar sustancialmente los equilibrios plasmados en cada convenio o pacto colectivo, inclinándolos en favor de los intereses empresariales.

En efecto, la crisis económica no debe de ser, bajo ningún concepto, un motivo para debilitar la negociación colectiva sino que, por el contrario, debería de servir de ocasión para fortalecerla. Y ello, porque, a la vista de los fuertes condicionantes que tal crisis plantea, es preciso que los agentes sociales y los concretos negociadores de los convenios colectivos se impliquen en la búsqueda de soluciones adecuadas a las particulares situaciones de cada sector y de cada empresa en los diferentes ámbitos territoriales. Se impone, pues, la idea de la corresponsabilidad entre los referidos sujetos para adaptar las regulaciones de los convenios a las exigencias derivadas de una crisis que está afectando de un modo diverso a los sectores y empresas comprendidos dentro del campo de aplicación de los diferentes convenios. Unas

regulaciones que deberían de cumplir la función básica de la negociación colectiva cual es mantener el obligado equilibrio entre la satisfacción de las necesidades empresariales y las de los trabajadores. Y, desde esa perspectiva de la necesaria y activa implicación de los representantes de los trabajadores, la participación de los mismos y, en conjunto, los derechos sindicales deberían de ser objeto de una especial atención por parte de los convenios colectivos, sin que la crisis económica pueda servir de coartada para recortarlos, ya que aquéllos han de impulsarse en un nuevo contexto económico y productivo. La tendencia actual, detectada en muchas empresas —y, también, en algunas Administraciones Públicas—, a poner trabas a la actuación sindical es totalmente contraproducente e, incluso, contraria a sus intereses, ya que, en dicho escenario, es cuando es más necesaria la aportación de tales representantes a la búsqueda de soluciones consensuadas y eficaces que contribuyan a la superación de la crisis.

Por último, no cabe desconocer que la crisis económica está propiciando una tendencia a un mayor incumplimiento de las normas laborales y, entre ellas, de los convenios colectivos. Los riesgos de inaplicación de los mismos son aun mayores que en épocas de expansión, por lo que el clásico desfase entre la norma convencional y la realidad se hace todavía más profundo, lo que es una realidad muy preocupante al agravarse un problema endémico de la negociación colectiva. La tendencia a un mayor divorcio entre lo pactado y lo aplicado realmente en la práctica cobra más fuerza y, de confirmarse tal pauta, muchos convenios corren el serio peligro de convertirse en una caricatura de sí mismos o en un pálido reflejo de lo realmente pactado. En efecto, los mayores riesgos de incumplimiento de los convenios colectivos pueden verse favorecidos por el ya señalado robustecimiento del poder empresarial y, también, por el menor volumen de reclamaciones de los trabajadores por temor a la pérdida de su empleo. El resultado es un mayor nivel de tolerancia respecto de la inaplicación del convenio en determinadas materias. En fin, en el fondo de todo ello, se encuentra, además, el crecimiento de la economía irregular que constituye una vía de drenaje de la legislación laboral y, también, de la negociación colectiva.

2) La estrecha relación del contenido de la negociación colectiva con el debate sobre el alcance de la flexibilidad interna y de la externa.

Hay un preocupante —e interesado— proceso de culpabilización de la supuesta rigidez de la legislación laboral y de los convenios colectivos en materia de regulación de las condiciones de trabajo, que incurre, en ocasiones, en planteamientos en exceso simplistas. En efecto, hay que recordar que la reforma del ET llevada a cabo en 1994 ya amplió, de modo muy notable, los márgenes de la flexibilidad interna en diversas materias, que son ya muy extensos: señaladamente, la clasificación profesional, la movilidad funcional y geográfica, los salarios, el tiempo de trabajo y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo que pueden llevarse a cabo, en muchos ca-

sos, por iniciativa unilateral de los empresarios y, en algunos, por medio de un acuerdo con los representantes de los trabajadores. Ciertamente, puede sostenerse que hay ciertas disfunciones en aspectos concretos de tal norma legal que, en su caso, se podrían modificar para conseguir un mejor funcionamiento del mercado de trabajo, pero ello no supone considerar como prioritaria una reforma legislativa para conseguir una mayor flexibilidad laboral.

Precisamente por ello, el problema se sitúa en la utilización, mayor o menor, por parte de la negociación colectiva de esos resortes legales, pues es claro que su concreción depende, básicamente, de que los convenios colectivos y los acuerdos de empresa hagan uso de las elásticas posibilidades que les brinda la legislación vigente. Y lo hagan, desde la perspectiva que ahora nos interesa, en un intento de salvaguardar el empleo existente y de contribuir a evitar la extinción de contratos de trabajo. Y, desde este particular punto de vista, podría ser conveniente plantearse si los convenios colectivos han de incorporar o no unos mayores niveles de flexibilidad interna dentro de los amplios márgenes previstos legalmente. Es decir, si se detectan en la negociación colectiva insuficiencias y disfunciones que no provienen del marco impuesto por la legislación vigente sino de los contenidos propios de los convenios colectivos, que, al no aprovechar los elásticos márgenes que les ofrece un marco legal realmente maleable, pudieran hacer más propicia la pérdida de empleo. Por tanto, es preciso plantearse, en cada caso, qué puede hacer la negociación colectiva sin necesidad de alterar el marco legal para conseguir unos acuerdos más adaptados a las específicas necesidades de las empresas y de los trabajadores en clave de defensa de los puestos de trabajo. Y tal premisa cobra más entidad cuando el propósito de reformar el actual marco legal no parece hoy en día muy factible.

En definitiva, los convenios colectivos y acuerdos de empresa han de aprovechar las posibilidades de modificar, incluso sustancialmente, las condiciones de trabajo, siempre que se lleve a cabo una regulación que respete los equilibrios precisos para satisfacer los intereses de los empresarios y para garantizar los derechos de los trabajadores. Todo ello, en la perspectiva de favorecer la conservación del empleo y de evitar su destrucción que inspira las ya significativas experiencias convencionales que pasan por el canje de medidas de flexibilidad laboral, como, por ejemplo, movilidad funcional o, en su caso, geográfica, ajustes salariales, reordenación del tiempo de trabajo e, incluso, incremento de la jornada laboral como contrapartida al explícito objetivo de mantener el empleo existente.

Y, aparte de tales regulaciones operadas en el seno de los convenios colectivos, hay que recordar que los pactos alcanzados en el seno de los expedientes de regulación de empleo, cuando se traducen en suspensiones de contratos de trabajo, constituyen un precedente digno de ser tenido en cuenta a estos efectos. Como también lo son aquellos supuestos en los que los acuerdos de empresa suscritos en el marco de tales expedientes se traducen en des-

pidos colectivos, si bien se logra reducir el número de los trabajadores afectados por la inicial iniciativa empresarial a cambio de la aceptación de ciertas modificaciones sustanciales en las condiciones laborales de los trabajadores que continúan en la empresa. Todo ello, en concreción de la previsión legal contenida en el art. 51.4 del ET de que la negociación con los representantes de los trabajadores verse sobre "la posibilidad de evitar o reducir" los efectos del expediente de regulación de empleo. Es decir, en el intento de aminorar las consecuencias traumáticas de éste a través de medidas amortiguadoras, lo que se concreta en las empresas de cincuenta o más trabajadores, en los denominados planes sociales o medidas sociales de acompañamiento.

En efecto, no hay que olvidar que una significativa parte de la actual negociación colectiva se desarrolla al hilo de expedientes de regulación de empleo que tienen, en muchos casos, unos contenidos cualitativamente interesantes. Y ello, aunque las particulares situaciones en que se encuentra la empresa en la que aquéllos se acuerdan hagan que sea una negociación llevada a cabo en un contexto de crisis o de reestructuraciones empresariales que, normalmente, sitúan a los trabajadores y a sus representantes en una posición marcadamente defensiva. Pues bien, con frecuencia, dichos expedientes incorporan, además de la suspensión contractual, otras medidas que tienen a impedir la pérdida de empleo como contrapartida de la aceptación de algunas modificaciones sustanciales de condiciones laborales. Y ellas pueden ser medidas de flexibilidad interna menos traumáticas para los trabajadores al suponer una suspensión temporal de los mismos y la aceptación de ciertos cambios a condición de evitar la extinción de contratos de trabajo. En concreto, tales medidas suponen la rotación y el reparto del menor volumen de empleo existente y, en su caso, pueden implicar la aceptación de la movilidad funcional o geográfica, alteraciones en los incrementos o en la estructuración de los salarios o en la duración o en la ordenación del tiempo de trabajo. En suma, se trata de medidas que presuponen unos sacrificios, mayores o menores, que los trabajadores asumen cara a la conservación del empleo. Y, en el fondo, ello guarda relación con el actual debate sobre el tan mencionado modelo alemán de enfrentamiento de la crisis económica que, como es sabido, opta por una reducción de jornada con apoyo público con la finalidad de conservar el empleo en vez de que los contratos de trabajo se extingan; con todo y al margen de otras consideraciones que no vienen al caso, importar tal modelo requeriría algunas modificaciones de carácter legislativo en nuestro ordenamiento jurídico.

En fin, las experiencias de pactos alcanzados con ocasión de los expedientes de regulación de empleo son muy significativas, pues ilustran acerca de la presencia de la negociación colectiva en la regulación de complejas situaciones debidas a situaciones que tienen que ver con crisis y con reestructuración de empresas. Y ello es digno de ser destacado, pues contrasta, claramente, con la ausencia de participación y de control por parte de los re-

presentantes de los trabajadores en la mayoría de los supuestos de extinción de contratos de trabajo. Esta constatación aconseja prestar una mayor atención al contenido de los acuerdos alcanzados en el seno de los expedientes de regulación de empleo, que, por paradójico que parezca, son una vertiente de la negociación colectiva todavía no suficientemente explorada. Y, también, a los planes sociales, cuyo contenido se ha ido enriqueciendo en los últimos años, como pone de relieve el minucioso trabajo de Juana Mª Serrano García en la Revista Temas Laborales nº 99/2009.

3) La necesidad de control de las medidas de flexibilidad por parte de los representantes de los trabajadores.

La puesta en práctica de las medidas preventivas de gestión del empleo requiere, a modo de premisa ineludible, favorecer la participación de los representantes de los trabajadores en la adopción de las mismas y en el seguimiento y control de su efectiva aplicación. Es decir, las medidas que suponen una mayor flexibilidad interna de los trabajadores han de estar debidamente reguladas tanto desde el punto de vista de las causas, los procedimientos y los límites impuestos en cada caso. El pacto colectivo sobre tales medidas debe de ser un objetivo prioritario, debiéndose lograr un adecuado equilibrio entre las facultades reconocidas a los empresarios y las contrapartidas concedidas a los trabajadores y a sus representantes, como, por ejemplo, la suscripción de compromisos de empleo estable o sobre no destrucción del mismo. Todo ello con el fin de evitar la adopción unilateral de las reiteradas medidas que se traduce en una individualización de las condiciones de trabajo que sitúa al trabajador en una posición de mayor desventaja y debilidad.

Por ello, es aconsejable, como línea de tendencia, que se logre un pacto explícito de intercambio de flexibilidad interna de ciertas condiciones de trabajo por el mantenimiento de los puestos de trabajo durante la vigencia del convenio. Pero, a la vista de las circunstancias en que se mueven muchos sectores y empresas, en muchos supuestos, o no se alcanzará tal tipo de actos colectivos o bien se limitarán a meras declaraciones de intenciones o finalidades implícitas al acuerdo adoptado con los riesgos de incumplimiento de las mismas que ello conlleva. Y, en otros, siendo realistas, por mucho que se insista en las medidas relacionadas con la llamada gestión preventiva de empleo, la destrucción de empleo está alcanzando tal magnitud en ciertos sectores —el caso de la construcción es paradigmático— que lo que se puede hacer desde la negociación colectiva para evitar esa sangría es muy relativo. Con todo, ello no impide que también los convenios que sean de aplicación en esos sectores tengan que adaptarse a una nueva realidad e incorporar medidas que, en un escenario muy distinto al de hace poco tiempo, consigan un adecuado equilibrio entre los intereses de los empresarios y los de los trabajadores y asuman compromisos dirigidos a evitar mayores pérdidas de empleo.

Y, en la misma línea, la fijación de mecanismos de control de las medidas de flexibilidad interna es absolutamente necesaria para evitar efectos indeseados provocados por la puesta en práctica de las mismas. Así, es preciso que los convenios colectivos conjuguen adecuadamente los términos en que se plantea la dialéctica entre flexibilidad interna y la externa, ya que se trata de impedir que ella se plantee de una manera complementaria o acumulativa o que la adopción de la primera de ellas no tenga ningún tipo de contrapartidas para los trabajadores. Esto es, se ha de intentar evitar que se pacten mayores dosis de flexibilidad en las condiciones de trabajo que, al mismo tiempo, vayan acompañadas de despidos. Con todo, cabría que éstos pudieran estar justificados, a posteriori, por la probada concurrencia de razones empresariales y por el cumplimiento de las restantes previsiones legales en la materia. Y, asimismo, sería posible que ambos tipos de flexibilidad fueran el resultado de un acuerdo expreso en el marco de un expediente de regulación de empleo. Pero, de no ser así, el resultado sería un doble sacrificio soportado por los trabajadores, que, en vez de limitarse a aceptar las consecuencias de una mayor flexibilidad interna pactada en el convenio colectivo, se verían también sometidos a la extinción, en ocasiones injustificada y arbitraria, de sus contratos. Así sucede cuando se abusa de fórmulas espurias de pérdida de empleo, como, por ejemplo, en el caso de los despidos "disciplinarios" reconocidos improcedentes por los propios empresarios, cuya fácil utilización se vio favorecida por la reforma del art. 56.2 del ET en el año 2001.

Ciertamente, la posibilidad de controlar, de modo efectivo, tales iniciativas empresariales de flexibilidad requeriría una amplia presencia y una gran fuerza por parte de los representantes de los trabajadores y, en especial, de los sindicatos, lo que, lamentablemente, no es lo más común en muchas empresas, sobre todo en las pequeñas, que son, precisamente, las que constituyen la inmensa mayoría de nuestro tejido productivo. Además, es claro que la posibilidad, supuesta o real, de extinción de los contratos de trabajo por una u otra causa sitúa a los representantes de los trabajadores en una tesitura difícil cara a la negociación colectiva. Y ello, porque la fortaleza con la que, hoy en día, actúan los empresarios a la hora de defender sus reivindicaciones es, de hecho, un potente mecanismo disuasorio que condiciona el alcance real de la negociación colectiva. Esto es, la posición empresarial busca, en muchos casos, situar a dichos representantes ante el dilema de aceptar unas propuestas flexibilizadoras que, en muchos casos, pasan por el recorte de derechos de los trabajadores reconocidos anteriormente o bien tener que enfrentarse al riesgo, fundado o no, de pérdida de puestos de trabajo.

Desde otra perspectiva, un extremo al que ha de prestarse atención es a la duración de los convenios colectivos en un contexto de crisis económica que, ineludiblemente, conlleva unas variables cambiantes. Es verdad que una de las funciones de la negociación colectiva es la de fijar unas reglas que tengan una proyección temporal y que den seguridad jurídica durante su

período de vigencia. No obstante, en el supuesto de que tales convenios contengan unas medidas de fuerte flexibilidad interna y, también, cuando las posibilidades de predecir la evolución de la situación económica y productiva de los sectores y de las empresas sean inciertas, la duración de los convenios colectivos no debería de ser excesivamente amplia. Y ello, porque una vigencia dilatada podría suponer el mantenimiento de unas cláusulas diseñadas a la medida de una situación económica y productiva que bien puede cambiar en un tiempo inferior al de vigencia del convenio de referencia, provocando las lógicas disfunciones. Un número muy elevado de convenios —el 82%, según la Memoria del CES de 2008— son plurianuales, pero, respetando dicha pauta, ha de evitarse que lleguen a tener una duración excesivamente amplia, como ya ha sucedido, incluso de modo abusivo, en algunos supuestos. De ahí que deban de ajustarse los períodos de vigencia en cada caso en función de las circunstancias concurrentes e, incluso, como permite el art. 86.1 del ET, utilizar con más frecuencia la posibilidad de introducir vigencias diversificadas según las concretas materias en función de su previsible mayor o menor afectación por la crisis económica.

En cualquier caso, sería importante enfatizar en la idea de negociación permanente, dotando a las comisiones paritarias de los convenios colectivos de un mayor volumen de competencias para desarrollar e, incluso, para renegociar ciertos extremos relativos al contenido de los mismos. Y, en la misma línea, se puede prever la revisión o evaluación de algunas de las medidas acordadas sobre flexibilidad interna y, eventualmente, la adopción de otras nuevas para encarar mejor las consecuencias de la crisis en el sector o empresa de que se trate. Esto es, admitir una especie de mecanismos de ajuste durante la vigencia del convenio en el supuesto de que se produzca un desfase entre las condiciones pactadas y la concreta situación en que se encuentra el sector o la empresa. Ciertamente, hay determinados resortes legales, como el de las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, que permiten adecuar la regulación de ciertas materias a las circunstancias sobrevenidas, pero, además de tal hipótesis, los propios convenios deben de ser realistas a la hora de establecer su duración y deben, también, incorporar mecanismos para hacer frente a nuevas situaciones o al desfase de las medidas previstas en ellos.

4) La dialéctica empleo y flexibilidad interna y externa y su proyección sobre algunas condiciones laborales.

En una época de crisis económica y de fortísima destrucción de empleo, es absolutamente necesario plantearse hasta qué punto la negociación colectiva puede adoptar un conjunto de medidas que contribuyan a evitar la pérdida de puestos de trabajo. Ciertamente, tal planteamiento sitúa en el punto de mira las cláusulas sobre el mantenimiento y la conservación del empleo existente, las de carácter subrogatorio, es decir, las que garantizan la continuidad de los contratos de trabajo en los casos de sucesión de empresa, y los

compromisos empresariales de no utilizar la vía de los despidos colectivos durante la vigencia de los convenios. Pero es obvio que, en un escenario de crisis económica, la resistencia empresarial a suscribir algunas de esas cláusulas es más que evidente. Ciertamente, pueden darse supuestos, en los que en empresas no afectadas por la crisis a cambio de unas u otras contrapartidas por parte de la representación de los trabajadores, se alcancen pactos que supongan la conservación del volumen de plantilla o, incluso, el aumento de la misma, esto es, compromisos de contratación en los casos en que ellos sean posibles. Sin embargo, la eventual inclusión de todas estas cláusulas relativas al empleo va a encontrarse con una fuerte oposición de los empresarios que no querrán ver limitada su capacidad de realizar ajustes a la baja en el número de trabajadores. Con todo, es claro que sigue teniendo plena actualidad y sentido el intento de incluir en los convenios colectivos cláusulas relacionadas con la temática del empleo en sus distintas vertientes, pues el riesgo de que se pierda o de que sea de mala calidad es muy elevado y la negociación colectiva ha de desempeñar una función decisiva en la materia.

En efecto, la importancia de las cláusulas sobre estabilidad en el empleo sigue siendo determinante y debería de ser una constante en el conjunto de la negociación colectiva. En concreto, aquéllas que tiendan a reducir la elevada tasa de temporalidad persistentemente enquistada en nuestra realidad laboral. Es cierto que, en el último año, ella se ha reducido en el empleo privado —que no en el público— más por el efecto de la intensísima destrucción de puestos de trabajo en determinados sectores —como, señaladamente, la construcción— que por la concurrencia de otros factores de contención de la misma. Pero, con todo y con eso, la actualidad de tales cláusulas es indiscutible cuando es seguro que la superación de la crisis económica va a conocer incrementos del número de trabajadores temporales contratados por las empresas. Por ello, es preciso incorporar en los convenios colectivos regulaciones que garanticen la estabilidad y la calidad del empleo: así, por ejemplo, la conversión de contratos temporales en indefinidos, la estricta causalización de los de obra y servicio y los eventuales, el establecimiento de porcentajes máximos al número de contratos de naturaleza temporal y la limitación del encadenamiento de contratos y los límites en la excesiva rotación de los trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo y, también, la fijación de las consecuencias en los casos en los que los empresarios incumplan tales cláusulas.

Por otra parte, hay que avanzar, también, en distintas posibles líneas de actuación que hagan posible la contribución de los convenios colectivos cara a evitar, en la medida de lo posible, las extinciones de los contratos de trabajo, especialmente, pero no sólo, por causas empresariales. Ello supone, necesariamente, individualizar la concreta situación de cada sector o empresa en la que se va a negociar cada convenio colectivo a fin de hacer un diagnóstico adecuado a cada uno de ellos, ya que la heterogeneidad de situaciones requiere de análisis y propuestas diferenciadas. Y, en particular, en aque-

llas empresas y sectores en las que hubiera riesgo de pérdida de empleos, convendría profundizar, como ya se ha expuesto, en la posibilidad de aumentar la flexibilidad interna a fin de evitar, en la medida de lo posible, los riesgos y los daños derivados de la flexibilidad externa o, lo que es lo mismo, de los ajustes de plantilla. Es decir, plantearse si cabe acordar medidas que supongan cambios en algunas de las condiciones laborales de los trabajadores empleados a cambio de impedir o de hacer más improbable la utilización del recurso empresarial a los despidos de distinta naturaleza: bien de carácter objetivo o colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o bien, incluso, a través del uso distorsionado y abusivo de la figura del despido impropiamente llamado disciplinario, pues, como es bien sabido, tras la desdichada reforma del ET de 2001, se permite que el propio empresario lo reconozca como improcedente en el mismo momento de producirse, lo cual facilita su utilización como un mecanismo impropio, de reducción de plantillas, falto de causas y de controles y con un procedimiento tan sencillo como expeditivo.

Con ello, se plantea, con más énfasis aun, la centralidad de la negociación colectiva y de sus posibilidades preventivas cara a garantizar unas condiciones laborales más flexibles que contribuyan a evitar o, al menos, a minimizar la destrucción de empleo. Es decir, dentro de un planteamiento abiertamente defensivo del empleo en sectores y empresas en los que este corra un peligro cierto, pudiera ser útil incorporar a los convenios colectivos medidas tendentes a regular, de un modo más flexible, ciertas materias, como, señaladamente, los sistemas de clasificación profesional y la movilidad funcional y, en su caso, la geográfica, los salarios o el tiempo de trabajo. La finalidad sería introducir en aquéllos modificaciones, incluso sustanciales, que alejen el recurso por el empresario o empresarios afectados por un determinado convenio a otras medidas traumáticas que supongan la destrucción de empleo. En definitiva, se trataría de conseguir, en palabras del ANC de 2007 y 2008, "el adecuado equilibrio entre flexibilidad para las empresas y seguridad para los trabajadores". Esto es, se pretenderían asumir los planteamientos que se inscriben, plenamente, dentro de lo que se ha denominado la gestión preventiva del empleo, que es una fórmula que ya se ha practicado en nuestro modelo de relaciones laborales y que cuenta con una mayor tradición en otros países próximos, como, señaladamente, Francia. Y, para llevar a cabo tales premisas, habría que utilizar los resortes legales establecidos básicamente en el ET desde su reforma en 1994 y, también, analizar y adaptar ciertas experiencias pioneras de negociación colectiva en la materia.

En concreto, tal planteamiento pudiera llevar a revisar los sistemas de clasificación profesional previstos en algunos convenios colectivos y determinar en qué medida se han quedado o no obsoletos y se adecuan o no a las específicas necesidades de la organización productiva de las empresas y a las exigencias formativas y profesionales de los trabajadores en un contexto que ha variado fuertemente en los últimos tiempos. En consecuencia, se trata de valorar

hasta qué punto tales sistemas pueden ser disfuncionales tanto para las necesidades de los empresarios como de los trabajadores. Y ello supone revalorizar la importancia estratégica de la formación en unas épocas de profundos cambios productivos, especialmente —pero no sólo— si se redefinen la cantidad y la calidad de las tareas a realizar por los trabajadores. La finalidad es acomodar sus competencias profesionales a las nuevas exigencias productivas en un contexto de fuerte competitividad empresarial y de búsqueda de una mayor productividad. Y tal premisa puede estar en la base de la admisión de unos mayores márgenes de movilidad funcional que siempre ha de estar vinculada a la realización de acciones formativas de distinto tipo. Y, en todo caso, es preciso asegurar la participación de los representantes de éstos en la definición de los nuevos grupos profesionales, en los procedimientos de valoración de las tareas realizadas, en la reclasificación y en la promoción profesional. Y es claro que la negociación colectiva ocupa un lugar central en materia formativa, debiendo potenciar y concretar las amplias posibilidades que ofrecen los Acuerdos de Formación Profesional para el Empleo suscritos en 2006.

Asimismo, hay que replantearse, al menos en algunos supuestos, si la regulación en materia de tiempo de trabajo es o no la más adecuada para las específicas necesidades del sector o de la empresa de que se trate. Pero ello ha de partir de que, según ponen de relieve recientes estudios, como la Memoria del CES de 2008, la duración de la jornada está aumentando en la negociación colectiva —más en la de empresa y en los servicios—. Y lo mismo sucede en la práctica, lo que exige comprobar o no si se trata de incumplimientos de las previsiones de los convenios con el fin de impedir excesos no permitidos legal o convencionalmente. Por otra parte, habría que revisar, si ello fuera necesario, las fórmulas adoptadas sobre ordenación y distribución del tiempo de trabajo. Pero ello habrá de hacerse teniendo en cuenta no sólo los intereses empresariales sino, también, los derivados de la conciliación de la vida laboral, profesional y personal de los trabajadores que, demasiadas veces, ocupan un lugar subalterno en la regulación convencional.

Y, también, habría que comprobar los resultados de las fórmulas de anualización y distribución flexible del tiempo de trabajo, la existencia de bolsas de horas o la superación de las nueve horas diarias en aquellas empresas y sectores donde ellas se han instaurado, pues tales previsiones se han ido extendiendo, paulatinamente, en los convenios colectivos. Tales mecanismos podrían, en su caso, incorporarse, dentro de la estrategia de gestión preventiva de empleo, a otros convenios y pactos colectivos en ámbitos donde actualmente no se recogen. Y, en fin, habría que seguir intentando limitar los supuestos en los que se admite la realización de horas extraordinarias, pues, en un contexto de crisis, es una medida que va en contra del reparto del empleo. En todo caso, es claro que tanto respecto de la duración de la jornada como de la ordenación más flexible de la misma han de implicarse, activamente, los representantes de los trabajadores, en primer lugar, a través de la negociación colectiva y, en segundo término, del control efectivo del cumplimiento de la misma.

5) Algunos apuntes sobre la conflictividad de la negociación en materia salarial.

La materia salarial ocupa, como es bien sabido, un lugar central en las negociaciones que se están produciendo en el contexto de la crisis económica al ser uno de los escollos, a veces insalvables, que está dificultando no sólo la conclusión de nuevos convenios colectivos sino también la aplicación de las cláusulas de revisión salarial de carácter anual de los que todavía están en vigor. Tan es así que las discrepancias en este terreno tienen que ver con muchos de los bloqueos que se están conociendo en la negociación colectiva y con un buen número de conflictos. Las causas de los mismos son múltiples y tienen que ver, de un lado, con la crisis económica, que motiva la difícil situación de muchas empresas y la existencia de problemas en algunos sectores y la destrucción de empleo; y, de otro, con la ausencia de un ANC para el año 2009 que haya establecido, con carácter general y como sucedió, ininterrumpidamente, desde 2002, los criterios en material salarial y, especialmente, los indicadores de inflación a tomar como base para la determinación del incremento salarial.

El debate se lleva a cabo en varios frentes y tiene unos perfiles jurídicos diferenciados: de un lado, se discute sobre la aplicación en 2009 de las cláusulas de revisión salarial previstas en los convenios colectivos suscritos en años anteriores que, en muchos casos, son inaplicadas por la representación empresarial en sus propios términos en base a la diferencia existente entre el índice de precios al consumo previsto y el real o, incluso, a la negativa de fijación oficial de dicho índice. Y, así, ha habido muchos incumplimientos de los compromisos de incremento salarial contraídos inicialmente que han motivado un buen número de conflictos colectivos planteados en sede judicial, que, hasta el momento y aunque el Tribunal Supremo no se haya pronunciado aun sobre la materia, han sostenido, de manera mayoritaria, que tales cláusulas deben de aplicarse en los términos previstos por ellas sin minoración de las cantidades percibidas por los trabajadores. Con todo, el riesgo es que tales diferencias no se resuelvan durante este año y se enquisten, solapándose, de ese modo, con el inicio de la negociación de tales cláusulas para 2010 o, en su caso, con la renegociación del convenio una vez finalizada su vigencia, lo cual complicaría extraordinariamente el proceso negociador y activaría múltiples conflictos. Y, también, que la falta de acuerdos puedan condicionar o, sencillamente, impedir la suscripción, en el plano interconfederal, de un nuevo ANC para orientar la negociación colectiva del año 2010.

Y, de otro lado, se discute también sobre la cuantía de los incrementos retributivos en los convenios que se están renegociando en la actualidad. En este punto, las resistencias empresariales a aumentar los salarios son manifiestas al hilo de un contexto de crecimiento económico negativo, de dificultades y de pérdida de beneficios y de bajos o, incluso, de negativos incre-

mentos en el índice de precios al consumo. Con todo, ello no deben de olvidarse distintos elementos a tener en cuenta: uno, la diversa situación de los diferentes sectores y empresas, que se ven afectados por la crisis de una manera muy desigual, por lo que no caben soluciones restrictivas defendidas con los mismos planteamientos para todos ellos; dos, la escasa cuantía de un elevadísimo número de retribuciones, como demuestra el extendido fenómeno del mileurismo, que es un preocupante síntoma de todo ello y que afecta negativamente a los salarios de colectivos, aun muy cualificados, de trabajadores, tales como los jóvenes, las mujeres y los inmigrantes, cuyos niveles retributivos deberían de aumentar; y, tres, aunque no por último, las consecuencias negativas que para el consumo y para la reanimación de la actividad económica tienen unos salarios congelados o escasamente aumentados. Todo ello justifica que los convenios colectivos puedan recoger incrementos salariales superiores al índice de precios al consumo previsto para el año 2010 y que se preste una especial atención a las subidas de los salarios más bajos y a evitar la brecha que, en muchos casos, se produce entre hombres y mujeres.

Además, la representación empresarial debería de tener en cuenta que la especial intensidad de la crisis durante 2009 no va a perdurar, previsiblemente, durante todos los años de vigencia de los convenios que ahora se negocian, por lo que deberían de acordarse mecanismos flexibles que permitieran acompasar los incrementos retributivos a la mejora de la situación de la economía y, en concreto, de las empresas de que se trate. O fórmulas que prevean subidas desiguales para los diferentes años de aplicación de un convenio plurianual, que vinculen los salarios y los beneficios empresariales. Y, en todo caso, es claro que no debe de utilizarse la crisis como excusa para imponer una disciplina salarial no justificada, esto es, para no llevar a cabo incrementos salariales cuando las empresas o sectores afectados por un determinado convenio no conocen excesivos problemas para asumirlos. De nuevo, la heterogeneidad de situaciones existentes exige la adopción de medidas particularizadas que sean acordes con cada una de ellas a fin de establecer regulaciones salariales que se adecuen plenamente a las específicas necesidades de los sectores o empresas en los que se negocia el convenio colectivo de referencia.

En cualquier caso, en este panorama de paralización de la negociación colectiva constituye un buen síntoma la firma, el 4 de noviembre de 2009, del denominado "Compromiso de actuación entre CEOE y CEPYME y CCOO y UGT sobre la negociación colectiva pendiente". En él, se distinguen las dos situaciones antes señaladas se anima a las partes a alcanzar acuerdos sobre los conflictos que versan sobre las cláusulas de revisión salarial, utilizando, en su caso, los procedimientos extrajudiciales de mediación y de solución de conflictos colectivos. Y, en relación a los convenios que están en trámite de negociación, las partes firmantes, respetando la autonomía de los sujetos negociadores de los convenios, consideran necesario activar la

búsqueda de acuerdos "como forma de dar perspectivas de estabilidad a las empresas y a los trabajadores afectados por estos convenios, a la vez que se contribuye de forma importante a fomentar la confianza de la sociedad, incidiendo en la recuperación de la inversión, del empleo y del consumo". Y, además, las partes signatarias asumen el compromiso de iniciar, antes de que finalice 2009, un proceso de concertación de un Acuerdo Interconfederal sobre negociación colectiva.

Se trata, sin duda, de una bienintencionada declaración de intenciones que ha de ir seguida de la adopción de una voluntad real de negociar con el firme propósito de superar las dificultades a las que se enfrenta la negociación de los convenios colectivos. Con todo, habrá que esperar algún tiempo aun para conocer la efectividad de la buena disposición manifestada en dicho documento por las partes negociadoras del mismo, pues es claro que aun persisten importantes divergencias. Y, muy en especial, por la parte empresarial, cuya cúpula representativa debería de batirse a fondo para que las organizaciones encuadradas en ella acepten modificar sus posiciones con el fin de desbloquear el excesivo número de convenios colectivos pendientes de acuerdo. El deber de influencia de la confederación empresarial más representativa ha de ser aplicado en toda su intensidad si, realmente, se quiere ser coherente con los postulados expresados en el mencionado compromiso de actuación. En fin, nuestro sistema de relaciones laborales no puede permitirse una prolongación de la parálisis actual de la negociación colectiva, ya que ello perjudicaría, notablemente, su estabilidad, su solidez y, también, su propia credibilidad.

Por otra parte, la existencia de un número tan elevado de convenios colectivos sin negociar y de una fuerte conflictividad laboral, soterrada o explícita, motivada, en gran medida, por la ausencia de acuerdo en la materia salarial hace aconsejable que los interlocutores sociales —muy en especial, la representación empresarial dada su responsabilidad directa en la falta de un acuerdo— mediten sobre las graves consecuencias de no haber logrado suscribir el ANC para el año 2009. Además, si este vacío persistiera en el año 2010, los efectos podrían ser aun mucho más negativos, dificultando la necesaria recuperación económica y negando algo que ha sido el fundamento de anteriores Acuerdos de tal tipo, como la expresa afirmación, recogida en el vigente durante el año 2008, de que la negociación colectiva es "el ámbito apropiado para facilitar la capacidad de adaptación de las empresas, fijar las condiciones de trabajo que permitan mejorar la productividad, crear más riqueza, aumentar el empleo, mejorar su calidad y contribuir a la cohesión social".

Desde otra perspectiva, las profundas discrepancias entre los negociadores de los convenios en materia salarial demuestran, de nuevo, la importancia cardinal de lo económico como variable que condiciona sobremanera la negociación colectiva. Ahora bien, ello no debería de suponer una acentuada pola-

rización de los sujetos negociadores en las cláusulas de naturaleza retributiva como eje único de los procesos negociales, pues, de ser así, se produciría una especie de reduccionismo en el contenido de los convenios y una vuelta atrás en el ya largo proceso de diversificación de sus contenidos. Ciertamente, no se puede negar la fuerte significación de la cuantía y de los aumentos de los salarios en unos momentos de crisis económica y de cambio de coordenadas en una situación en la que los incrementos del índice de precios al consumo son, en ocasiones, negativos y en un panorama de marcada incertidumbre sobre la recuperación económica. Pero, pese a ello, la excesiva dependencia de los aspectos retributivos no es aconsejable, pues los convenios regulan cuestiones muy dispares, sin que todas ellas sean reconducibles a la variable económica.

Por otra parte, es preciso relacionar la temática salarial con la posible búsqueda de una mayor flexibilidad interna a fin de evitar extinciones de contratos de trabajo, lo cual lleva a conectar el tratamiento de la materia retributiva con el mantenimiento y, en su caso, con el incremento de plantillas o con la estabilización de las mismas. La conexión de tales variables puede justificar, en ocasiones, la limitación en los aumentos salariales e, incluso en casos realmente extremos, la congelación de las retribuciones a la vista de las circunstancias de una empresa concreta. Además, como es bien conocido, lo decisivo no es sólo la cuantía de los salarios sino también su estructura interna y, en particular, el tipo de complementos abonados por el empresario. Pues bien, desde esta perspectiva, la tendencia al mayor peso de los componentes móviles del salario, esto es, de los complementos vinculados a la cantidad y calidad del trabajo y al rendimiento del mismo seguirá acentuándose en este contexto de crisis y de reestructuración de empresas y puede concretar una forma de flexibilidad salarial. Con todo, el problema de fondo es el establecimiento de criterios realmente objetivos de determinación y concreción de los mismos y la participación en una y otra de los representantes de los trabajadores. Por ello, los convenios colectivos deberían de objetivar tales pautas a fin de evitar situaciones de arbitrariedad y de excesivo —o exclusivo— protagonismo de la unilateral voluntad empresarial como base de la existencia y de la cuantía de tales complementos. Y, en fin, es evidente el aumento de la importancia de las cláusulas de descuelgue salarial a causa de la situación económica, pues ellas se han visto claramente revalorizadas en épocas de crisis, por lo que su regulación debe de ajustarse más a las particulares situaciones de los sectores en cuyos convenios colectivos aquéllas se contengan.

D) Algunos apuntes sobre la estructura de la negociación colectiva y la crisis económica

Es bien sabido que la estructura de la negociación colectiva española no es, al menos considerado en su conjunto, un modelo que pueda valorarse positivamente. Y, además, la crisis económica pone aun más en evidencia sus limitaciones y sus disfunciones y exigiría la adopción de una serie de

medidas correctoras con el fin de acomodarla a las nuevas exigencias y retos derivados de ese nuevo contexto. Así, en este escenario, hay más elementos aun para pensar en la necesaria revisión de la estructura y la articulación de los convenios colectivos. El diagnóstico es bien conocido, pero conviene recordarlo, aunque sea de un modo deliberadamente sintético: existe un excesivo número de convenios y, en general, una marcada atomización en muchos sectores que se manifiesta en una dispersión y falta de una adecuada coordinación entre las diferentes unidades de negociación. Como es bien sabido, hay muchas derivas en esta materia, pues se trata de un problema que no se ha resuelto en varias décadas y que aun sigue pendiente de ser abordado de una manera correcta. Y ello, pese a los sucesivos intentos de racionalización, que, salvo excepciones, no han logrado dar los frutos esperables. Los rasgos de la estructura de la negociación pueden sintetizarse del siguiente modo.

a) El número de convenios colectivos de sector de ámbito estatal es aun reducido, ya que sólo cubre a un porcentaje de trabajadores afectados por la negociación colectiva que ha oscilado entre el 24,7 y el 28,0 en los años 2007 y 2008. Y ello explica que la consolidada existencia de tales convenios colectivos en diversos sectores se vea acompaña de la pervivencia de importantes déficits en muchos otros. Así, hay convenios que regulan, de manera completa, las condiciones laborales en tales ámbitos territoriales y funcionales, pero, en otros supuestos, nos encontramos con algunos que tienen un contenido insuficiente dadas las particularidades y la complejidad de un sector determinado. Pero, sobre todo, hay muchos sectores que carecen de un convenio colectivo propio que regule, en conjunto, las condiciones laborales de los trabajadores encuadrados en ellos, incluso en actividades que tienen una fuerte entidad y que han conocido un fuerte crecimiento en las últimas décadas.

Esta última realidad puede llegar a ser realmente disfuncional en determinados supuestos y es preocupante a la vista del rol decisivo de la negociación colectiva sectorial cara a ordenar la regulación global de determinadas condiciones laborales. Además, la escasa consistencia de un referente estatal suficientemente sólido o su total ausencia hace posible que los convenios de ámbitos inferiores alcancen un especial protagonismo. Y esta premisa está en la base de una clara desarticulación y disparidad en las condiciones laborales de los trabajadores de las distintas empresas del sector de que se trate. Con todo, en la hipótesis de que haya convenios sectoriales de carácter provincial al menos existirá una red convencional, aunque ella esté un tanto diseminada y pueda adolecer de falta de un planteamiento de conjunto. Y, en otros supuestos, hay específicos convenios de empresa, normalmente para las de gran tamaño, lo que suple, en ellas, el vacío de otros de ámbito superior. Sin embargo, en muchas ocasiones, ante la ausencia de convenios de nivel empresarial, han de aplicarse otros con un ámbito funcional un tanto genérico que pueden tener poco que ver con la específica actividad

de las empresas pertenecientes a un sector dado y actúan como un auténtico cajón de sastre regulador de condiciones laborales. En fin, la importancia que tienen los convenios colectivos sectoriales de alcance estatal para lograr la ordenación de la competencia entre las empresas existentes en un sector dado quiebra en estos supuestos de inexistencia de convenio que tengan esa unidad de negociación.

b) El número de convenios colectivos de Comunidad Autónoma es, en conjunto, muy reducido, pues sólo alcanza a un porcentaje de trabajadores que están entre el 9,0 y el 6,7% en los años 2007 y 2008. Y lo es más aun si únicamente nos fijamos en aquellas que agrupan a varias provincias, pues es cierto que, en el caso de Comunidades que integran únicamente a una sola provincia, se produce una coincidencia entre los convenios colectivos cuyo ámbito de aplicación se circunscribe a ella y el ámbito territorial de dicha Comunidad. En cualquier caso, es evidente que el peso de los convenios autonómicos no se corresponde, en absoluto, con el lugar y significación de tales Comunidades tienen en nuestro sistema político e institucional. Y, en esa línea, no hay coherencia entre el alto volumen de competencias que ellas ejercen atribuidas y el escaso desarrollo de la negociación colectiva autonómica, lo que es muy llamativo pues, como es bien sabido, existen importantes materias relacionadas con el empleo de un elevado número de trabajadores en las que la gestión —y, en muchos caso, la legislación— está atribuida a dichas Comunidades y no al Estado. Con todo, no se trata de abogar por una descentralización negocial que diluya el necesario lugar protagonista de los convenios sectoriales estatales y desequilibre la estructura hacia los de ámbito autonómico sino de tender a agrupar en este marco territorial muchos de los convenios provinciales comprendidos dentro de una determinada Comunidad Autónoma.

c) En lógica correspondencia con lo que se acaba de exponer, el protagonismo de los convenios colectivos sectoriales de ámbito provincial en nuestro modelo de relaciones laborales es excesivo, pues ellos son los predominantes en nuestra negociación colectiva al cubrir en torno al 54% de trabajadores afectados por ella. Esta unidad de negociación tiene un peso desproporcionado, perdurando pautas e inercias que tuvieron sentido en tiempos ya pretéritos y previos a la transición democrática, pero que han dejado de tenerlo en un contexto económico y político bien distinto. Y, así, es especialmente llamativa la presencia hegemónica de tal tipo de convenios cuando la importancia de la provincia se ha diluido extraordinariamente en favor de las Comunidades Autónomas. Además, la enorme dispersión de convenios provinciales en importantes sectores productivos no se justifica, ya que, en demasiados supuestos, hay una marcada reiteración de sus contenidos, pues, a menudo, sólo existen diferencias sustanciales en las tablas salariales y en el tratamiento de la jornada de trabajo. Y, en ocasiones, hay evidentes diferencias de trato entre trabajadores del mismo sector que prestan sus servicios en áreas geográficas limítrofes. Tal realidad evidencia que los convenios provin-

ciales no son el lugar más idóneo para negociar determinadas cuestiones que requerirían un tratamiento más general desde el punto de vista territorial.

Además, a menudo, la razón de ser de determinados convenios provinciales obedece a las resistencias de los propios representantes empresariales y sindicales —y, en algunos supuestos, de sus asesores— a suprimir tales unidades de negociación, pues ello podría suponer una notoria pérdida de influencia y de poder al privárseles de un instrumento de especial relevancia. Por todo ello, parece aconsejable hacer un ejercicio responsable de realismo a fin de racionalizar y globalizar la regulación de las condiciones de trabajo en niveles más amplios, en primer lugar, en el estatal y, en segundo término, en el de Comunidad Autónoma, cuando ésta comprenda diversas provincias. Se evitaría, así, la persistente y marcada atomización convencional y la falta de una referencia de una unidad territorialmente superior. Y todo ello, sin perjuicio de que se puedan establecer particularidades territoriales en algunas materias y períodos transitorios de equiparación de ciertas condiciones de trabajo.

d) La negociación colectiva aplicable a los grupos de empresas conoce un escaso desarrollo, si bien se aprecia una ligera subida en los últimos tiempos. Pero, pese a ello, es sumamente paradójica tal realidad, ya que tales grupos han crecido exponencialmente al hilo de la reorganización y diversificación empresarial llevada a cabo en los últimos años. Ciertamente, no se trata de un hecho casual sino deliberado, ya que las resistencias empresariales a generalizar tal unidad de negociación son evidentes, pues, en vez de tener un marco único que les sirva de referencia, se prefieren las ventajas de aplicar convenios colectivos con condiciones laborales diferentes a cada una de las empresas de un determinado grupo. Sea como fuere, el inexplicable y persistente vacío que el ET dispensa a tal unidad negocial también tiene que ver con el escaso número de convenios con tal ámbito de aplicación. En fin, la opción de no propiciar la negociación colectiva de grupo de empresa va en una línea que se mueve en un sentido contrario a las iniciativas comunitarias que imponen, en ciertos supuestos, la constitución de comités de grupos en empresas de dimensión comunitaria, tomando esta unidad como referencia para ampliar los derechos de información y consulta de los representantes de los trabajadores.

e) La negociación colectiva de empresa ha experimentado un creciente relieve, pese a que afecta tan solo al diez por ciento de los trabajadores cubiertos por la negociación colectiva. Los intentos empresariales de potenciar este ámbito han sido constantes en los últimos tiempos y a ellos ha sido receptivo el legislador, como demostró sobradamente la reforma del ET de 1994 y, en concreto, su apuesta por los llamados acuerdos de empresa. Con todo, el desarrollo de esta unidad de negociación es una pretensión no exenta de muchos obstáculos y, también, de ciertos peligros por diversos factores: de un lado, el fuerte minifundismo empresarial de nuestra estructura productiva que constitu-

ye un caldo de cultivo contrario a la negociación a ese nivel. De otro, la inexistencia, en muchos casos, sobre todo en pequeñas empresas, pero también en las medianas y, a veces, en las grandes de órganos de representación unitaria de los trabajadores o sindicales o la presencia de una representación sesgada o excesivamente condicionada por el poder empresarial. Y, en fin, la resistencia de algunos sectores en los que, pese a contar con empresas de grandes dimensiones en su seno, hay convenios de rama de ámbito estatal, pero no de empresa, como sucede, por ejemplo en los de químicas, banca, o grandes almacenes. En ellos, hay una oposición a que se descentralice la negociación colectiva en un intento de regular, con carácter global, unas reglas mínimas de ordenación de las condiciones laborales de los segmentos del mercado que tales empresas ocupan que eviten una competencia desleal entre ellas.

Por otra parte, nuestra negociación colectiva se caracteriza por la falta de articulación entre los diferentes niveles de la misma, lo que es un problema endémico y grave, ya que no hay demasiada trabazón interna o interrelación entre los convenios colectivos que coinciden en sus respectivos ámbitos de aplicación funcionales y territoriales, como pone de relieve el trabajo efectuado en el seno de nuestro Observatorio de la Negociación Colectiva en 2009 que fue publicado por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras. Y ello es paradójico, pues las posibilidades ordenadoras de la estructural negocial previstas, de modo general, en el art. 83.2 ET están, en gran medida, desaprovechadas en muchos sectores. Además, con demasiada frecuencia, no se respetan las reglas previstas en el párrafo tres del art. 84 ET que reservan a los convenios de ámbito superior el tratamiento de determinadas materias. Y ello es más llamativo aun si se tiene en cuenta que, en muchos casos, son organizaciones sindicales y empresariales quienes ignoran lo pactado en convenios de ámbito superior por otras entidades que pertenecen a las mismas confederaciones. Se trata de prácticas difícilmente explicables que quizá respondan a los, a veces, complejos equilibrios internos en el seno de las diferentes organizaciones, pero que no parecen razonables. En suma, se ha de propiciar una mejor articulación entre los convenios colectivos que tengan ámbitos coincidentes en lo funcional y que se superpongan territorialmente, pues, en una época de crisis económica, se ha plantear, con mucha mayor claridad y visión de conjunto, cuáles son las materias que se han de tratar en cada uno de los convenios que tienen ámbitos interrelacionados entre sí.

Pues bien, todos los datos expuestos brevemente avalan la absoluta necesidad de repensar y de reformar la actual estructura de la negociación colectiva con el fin de llevar a cabo una racionalización y simplificación de la misma. El reto es lograr una articulación, adecuada y eficaz, entre los distintos convenios y pactos colectivos suscritos en los diferentes ámbitos funcionales y territoriales, pues hay suficientes márgenes para combinar unos y otros de una manera más razonable que en la actualidad. Ello supone definir con claridad qué puntos concretos de la negociación colectiva hay que

modificar y en qué sentido y, para concretarlo, hay que pensar qué es lo que ella puede hacer sin necesidad de proceder a una reforma legislativa. Es verdad que es muy fácil —y muy socorrido— postular que sea la ley quién tenga que resolver los problemas de la deficiente ordenación y articulación de dicha negociación, pero ello no deja de ser una tarea muy complicada, pues cualquier modificación legislativa del título III del ET en esta materia es problemática por sí misma y muy arriesgada. Mi opinión es que, con los resortes legales hoy existentes, queda todavía mucho camino por recorrer a la autonomía colectiva en este campo sin que sea imprescindible recurrir al cambio de la legislación vigente en estas cuestiones. Es decir, se debe de reservar a la negociación colectiva el protagonismo que se merece en la reformulación del modelo sin esperar a que sea la ley quien lo resuelva. Por ello, es necesario que los negociadores de los convenios colectivos afronten con valentía y realismo tales objetivos y lo es, más aun, en esta situación de crisis económica, ya que, pese a los innumerables hándicaps, puede ser un momento idóneo para repensar los ámbitos funcionales y territoriales de los convenios colectivos y la articulación entre sus contenidos.

El precedente del Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva de 1997 es el obligado punto de referencia, aunque fuera fallido en gran parte al no conseguir las ambiciosas y razonables metas que se propuso. Por ello, se impone intentar conseguir un pacto que tenga una finalidad similar, claro es, con las adaptaciones y revisiones necesarias a fin de contar con un marco que sirva para revisar a fondo la estructura de cada sector, pues es obvio que tan titánica tarea exige pormenorizar, de manera muy matizada y precisa, en la concreta situación de cada uno de ellos, realizando un diagnóstico adecuado y fijando unos objetivos precisos y ordenados. La confección de un mapa o de una radiografía de la negociación colectiva aplicable en cada uno de los sectores y subsectores que componen nuestro tejido productivo es una asignatura inexplicablemente pendiente que debería de contar con el decidido apoyo de las Administraciones Públicas y, en particular, de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. Se impone, pues, seguir avanzando en la realización de investigaciones y de estudios específicos que permitan conocer la arquitectura de nuestra negociación colectiva. El objetivo de tal cometido sería profundizar en el conocimiento de la estructura, de las funciones y disfunciones de cada sector y, también, del grado de articulación entre los diferentes convenios y acuerdos colectivos existentes, en su caso, en el mismo. Ciertamente, se postula la suscripción de un nuevo acuerdo interconfederal de esas características, pero es obvio que los obstáculos son más que evidentes cuando ni tan siquiera se ha alcanzado el que debía de orientar la negociación colectiva para el año 2009. En cualquier caso, más allá del evidente peso de las circunstancias coyunturales, el avance en esa dirección debería de ser una verdadera prioridad para los interlocutores sociales, pues lo que está en juego es, ni más ni menos, la racionalización y la articulación de nuestro sistema negocial que, en muchas de sus concreciones, carece de lógica y de funcionalidad.

Desde una perspectiva complementaria, es preciso, también, seguir abordando la cuestión relativa a los diferentes ámbitos de los convenios colectivos. Así, han de replantearse, en muchos casos, sus ámbitos funcionales para ver si se adecuan o no plenamente a las exigencias reales de los sectores, subsectores y empresas, teniendo en cuenta la evolución y fragmentación de las actividades y el fuerte impacto en ellos de la descentralización productiva. La finalidad es conseguir una clara diferenciación respecto de los otros convenios limítrofes con los que puede haber problemas de delimitación en un intento de dotarlos de una mayor seguridad jurídica al perfilar mejor las concretas actividades a las que se aplica. Y, en la medida de lo posible, tratar de ampliar tales ámbitos cuando se trate de convenios colectivos aplicables a sectores y empresas que llevan a cabo procesos de subcontratación a fin de que ciertas actividades también puedan integrarse dentro de los mismos.

Ciertamente, la organización interna de los sindicatos y de las patronales puede actuar, en ocasiones, como un condicionante que dificulte una clara delimitación de los ámbitos funcionales de los convenios colectivos. Y, en ese sentido, sería preciso tener en cuenta los posibles impactos en tal variable de la negociación colectiva de los procesos de reorganización que se están llevando a cabo en el seno de las confederaciones sindicales. Es decir, es oportuno preguntarse hasta qué punto las estructuras resultantes de las sucesivas fusiones de federaciones van a contribuir a resolver los problemas internos que se han suscitado, en ocasiones, entre distintas federaciones a la hora de protagonizar la negociación colectiva. En todo caso, sería conveniente que se desarrollaran mecanismos ágiles de coordinación para que la representación sindical pueda actuar con eficacia en nuevos ámbitos donde los esquemas clásicos ya no sirven. Todo ello con el objetivo de conseguir una actuación coordinada entre las diferentes organizaciones integradas en una determinada confederación sindical a fin de llevar a cabo acuerdos colectivos en esos ámbitos en los que interactúan distintos órganos. Y, para conseguirlo, se pueden acordar protocolos de actuación con el fin de resolver internamente, con el menor coste posible y la máxima eficacia, los conflictos de competencias que se planteen en el interior de tales organizaciones. En suma, todo ello tiene una gran importancia si se recuerda que otro reto al que se enfrentan los sindicatos es el de dar una respuesta satisfactoria a los supuestos de negociación de convenios o pactos de carácter transversal, esto es, de los que se aplican en determinados ámbitos funcionales y territoriales a diferentes empresas más allá de su concreto encuadramiento en un sector dado.

Capítulo I

Negociación colectiva en el empleo público: diagnóstico y perspectivas

Carlos L. Alfonso Mellado
María De Sande Pérez-Bedmar
Maravillas Espín Sáez
Carmen Estévez González
Ricardo Morón Prieto
Juan B. Vivero Serrano