

ACCIÓN SINDICAL Y RELACIONES COLECTIVAS EN LOS NUEVOS ESCENARIOS LABORALES

Directores: Argüelles Blanco, A.R. y Fernández Villazón, L.
Editorial: Thomson-Reuters Aranzadi, 300 págs.

Algunas veces el título o la materia de un libro son los que inducen a su lectura. En otras ocasiones quien la escribe es el que lleva a elegir una concreta obra frente a alternativas distintas. No es extraño, por ende, que una propuesta sugerente, si unida al prestigio de su autor o autores, resulte ser una combinación irresistible para quien quiera seguir aprendiendo.

Tal ocurre con la monografía que tengo el placer de glosar, broche final y conclusivo del Proyecto de Investigación AUNAS (acrónimo de "Alternativas para UNa Acción Sindical eficaz en el nuevo modelo de empresa"), destinado a reflexionar sobre las relaciones colectivas en el escenario laboral que desde el presente se abre tanto hacia el futuro más próximo como hacia aquél divisado en lontananza. En medio del ingente número de ensayos centrados en el cambio de los conceptos de empleador (fragmentación o descentralización, irrupción de empresas multiservicios o creación de grandes redes de negocio) y trabajador (a partir de la eterna huida del ordenamiento social, con proliferación de nuevas formas de trabajo autónomo en tantas ocasiones para-subordinado) se alza esta reflexión atenta a las consecuencias a seguir de las transformaciones más aparentes y con superior eco sobre las relaciones colectivas, verdadero cimiento del Derecho del Trabajo.

Es una voz clara y coral de investigadores que atesoran experiencia y prudencia suficientes para medir con tiento su parecer, conducidos al alimón por los investigadores principales de aquel Proyecto ahora en su faceta de codirectores de la publicación. Así lo demuestran a lo largo

de las tres grandes partes, divididas en ocho capítulos, que componen la monografía, cuya esencia aparece destacada en un proscenio bajo la forma de Prólogo que resulta de imprescindible lectura no solo para obtener una visión sintética del conjunto, sino también, y yendo más allá, para comprender el proceso y argumentos a partir de los cuales la hipótesis relativa a que las instituciones clásicas del Derecho Colectivo del Trabajo (sindicato, representación de los trabajadores y negociación y conflicto colectivos) han de continuar actuando en la realidad laboral emergente, se convierte en tesis. Lo hace de la mano de distintos retos y ajustes considerados como convenientes, y hasta imprescindibles, si a su través se aspira a seguir respondiendo a ese esencial papel compensador e integrador de las diferencias que todas ellas han desempeñado a lo largo del tiempo.

El acercamiento al contenido concreto de la obra sitúa al lector ante un primer bloque destinado a proporcionar el telón de fondo de la escena, situado en la trascendencia del interés de lo colectivo, en esta ocasión bajo la triple perspectiva que proporcionan el Derecho del Trabajo, la Filosofía del Derecho y la Sociología.

El análisis multidisciplinar principia de la mano de uno de sus IP, el Dr. FERNÁNDEZ VILLAZÓN, para dejar noticia de la "péssima salud de hierro" de que disfruta el ordenamiento social a pesar de las recurrentes crisis capaces de cuestionarlo una y otra vez. Paradigma de esta resistencia lo son, precisamente, las instituciones colectivas sobre las cuales toma forma, gracias a su acreditada capacidad de adaptación y que, no obstante, para garantizar su efectividad futura requieren una seria revisión legal, pues cuanto fue diseñado antaño bajo el modelo fordiano, debe ser aplicado ahora en el contexto de una economía fuertemente terciarizada, dentro de una acusada tendencia a la fragmentación empresarial (*fissured workplace*) y en pleno auge de modelos de organización no industriales.

Sin perjuicio de una pincelada rápida sobre el papel de la negociación colectiva a lo largo del tiempo, así como el sentido último de la reforma más reciente, el grueso del discurso trasciende aquella intención primera de presentar un

simple trasfondo cuando incorpora la semblanza nítida de algunos de los problemas nucleares que atañen a sus principales protagonistas, dentro de un modelo dual de representación que avala por la capacidad de complementarse, al poder llegar la unitaria allá donde (la pequeña empresa) con dificultad lo hacen la sindical, así como poder corregir cualquiera de ellas la eventual inactividad de la otra allá donde ambas estén implantadas. En este sentido se abordan las cuestiones que suscita el sistema diseñado para el cálculo de la representatividad y se aboga por la necesidad de superar el centro de trabajo como unidad electoral, poniendo fin, de este modo, a los elementos de rigidez que, desde el modelo de representación electiva, distorsionan el sistema de medición.

En cuanto hace al otro canal de representación, el sindical, dos son las sugerencias para remozar su funcionalidad actual: de un lado, la oportunidad de rebajar el número de trabajadores para poder designar un delegado o delegada sindical, facilitando de este modo la negociación en la empresa donde no exista representación unitaria; de otro, reducir a la mínima expresión la funcionalidad de las conocidas como "comisiones *ad hoc*", pues ni siquiera en su variante sindical deben ir más allá de un mecanismo excepcional de sustitución, sin constituir en ningún momento un modelo alternativo de representación y participación.

Los Dres. RODRÍGUEZ ÁLVAREZ y GONZÁLEZ BEGEGA examinan, en el capítulo segundo, el grado de confianza en las organizaciones sindicales como factor primordial a la hora de ponderar el despliegue estratégico de su acción en el nuevo contexto productivo. Con los indicadores proporcionados por el CIS en la mano (pues la invisibilidad estadística en el Eurobarómetro desde 2010 priva de otra fuente fundamental de conocimiento), constatan el dato preocupante de un porcentaje significativo de ciudadanos cuya opinión pone en tela de juicio la credibilidad necesaria para afrontar con solvencia los retos derivados de las transformaciones en presencia. La institucionalización de los sindicatos, y sus ventajas de participación estable en las políticas públicas, parece haberse cobrado el altísimo precio de alejarlos de una parte importante de la sociedad civil,

privándoles de una función vital cual es la organización y gestión del descontento.

El camino al que todos apuntan, y del cual la colaboración comentada contiene adecuado eco, habrá de estar y pasar por abrirse a la comunidad para así ese factor de manifiesta debilidad estructural. Recuperar sus esencias de antaño a través de las oportunas alianzas con otros grupos de interés y colectivos de la sociedad civil, con independencia de su grado de formalización o consolidación, así como recibir y gestionar el conjunto de preocupaciones del ciudadano-trabajador, que en modo alguno se limitan a lo estrictamente económico o laboral.

El tercero de los capítulos, firmado por la Dra. SUÁREZ LLANOS, abunda desde una perspectiva iusfilosófica en el análisis acerca de cómo los viejos conceptos de trabajador y trabajadora encuentran en el contexto presente nuevas significaciones que afectan de manera fundamental a la representación. Con la dignidad como clave y eje a la hora de conjugar los conceptos de trabajo y representación de quien trabaja, la nota de decente predicada de la actividad de quien está empleado, o pretende estarlo, demanda articular tres "R" centrales: "reconocimiento" (R1), "redistribución" (R2) y "representación" (R3). De este modo, el factor analizado en la obra lleva a que solo se pueda impulsar la R3 desde el reconocimiento y la redistribución. También, y por ello, a efectuar la imprescindible advertencia respecto a la necesidad de cohonestar de manera adecuada la acción colectiva con la voluntad individual y autónoma.

Esta exigencia es la que alienta un cierto proceso de deconstrucción del modelo actual, para reconstruirlo sobre una persona que trabaja abierta a perspectivas más complejas y a nuevos recursos. Vía considerada mucho más apropiada para favorecer una democratización real en la gestión de intereses tradicionalmente postergados, así como para coadyuvar a una representación real de modelos de asociación próximos a los grupos de intereses, en tanto supone trasladar a su sede natural la perspectiva interna de problemas y necesidades.

La segunda parte de la monografía aborda, en sus dos estudios, cuestiones diversas que giran en torno al eje común

de la representación del personal en la empresa. Comienza, de la mano de la otra IP del Proyecto y codirectora de la obra, la Dra. ARGÜELLES BLANCO, con una perspectiva de ese futuro que es ya presente en torno a la incidencia del trabajo a distancia y la irrupción de los algoritmos en las competencias y facilidades de la representación del personal. Desde este último plano, la “gobernanza de los números” no solo exige una fluida información en los términos en los que la contempla el Real Decreto-Ley 9/2021, sino que, como parte fundamental de una transición digital justa, ha de asentarse sobre un diálogo social a todos los niveles y extenderse al amplio espectro de materias a los que pueden afectar, con las significativas muestras que se exponen respecto a la selección de personal y a la organización del trabajo, así como las vías de control sindical ya articuladas o susceptibles de ser implantadas.

Por cuanto al trabajo a distancia hace, y la situación de aislamiento de la persona que realiza su prestación bajo esta modalidad, resultará fundamental garantizar una fluida información con los representantes de los trabajadores; “virtualizando” estos derechos colectivos cuando fuera menester y, en todo caso, construyendo o reconfigurando en la medida necesaria un “sindicato digital” en favor de quienes deben gozar de todas las facilidades y competencias que ostentan los restantes miembros de la plantilla del centro al cual deben quedar adscritos, adaptadas cuando resulte necesario a la variable panoplia de situaciones en presencia. La llamada a construir mirando el futuro late en el planteamiento *de lege ferenda* que con mimo describe la Lda. FERNÁNDEZ VILLAR. Desde su experiencia como abogada y su ilusión como futura doctora en Derecho, propugna superar el tenor de la norma y su interpretación judicial en la medida en la cual se posiciona “de una manera extremadamente rígida en cuanto a delimitar el estricto ámbito de actuación del centro de trabajo como unidad electoral”. Constatación a partir de la cual postula una reforma del Título II del Estatuto de Trabajadores que convierta a la empresa en la unidad de referencia empresarial; defiende la eventual mejora de los umbrales numéricos para la elección de representantes unitarios por vía convencional, en particular en los supuestos

de empresas de reducida dimensión y fragmentadas; recibe la viabilidad de construir una órgano de representación propio en el seno de los grupos de empresas o empresas en red, trasladando al ámbito nacional cuanto se contempla para las entidades complejas a nivel europeo; da cabida a la agrupación de centros de trabajo por provincias o en atención a otras demarcaciones territoriales, para llegar a alumbrar incluso estructuras de carácter trasversal o consorciado; en fin, y completando una propuesta ya implícita en la colaboración precedente, atiende como conviene a la realidad de las empresas digitalizadas donde, a falta de centro de trabajo al cual adscribir a los trabajadores, se habría de aplicar la regla general de tomar la empresa como patrón de referencia.

Tres ensayos completan la tercera y última de las partes del libro, destinados en esta ocasión a la negociación colectiva en algunos de sus aspectos de actualidad más salientes, como son los relativos a la más reciente de las reformas que le atañe, las disfunciones que presenta en las estructuras interempresariales y los retos que suscitan la diversidad y la igualdad en los nuevos modelos empresariales.

El primero de estos capítulos, a cargo de la Dra. MARTÍNEZ MORENO, centra su atención en los dos temas clave de la reforma acaecida a finales del año pasado y añade otros dos deliciosos estrambotes sobre, de un lado, lo que pudo ser y no fue, por referencia al papel atribuido a las comisiones *ad hoc* -una vez más- en las medidas de flexibilidad interna, lamentando que finalmente no se hubiera aprovechado el cambio legal para replantear su papel; de otro, lo que se hizo pero resulta manifiestamente insuficiente, cual es la determinación del convenio colectivo aplicable al trabajo en contratas.

Distinta valoración merece para la autora el restablecimiento de un par de elementos centrales en el modelo nacional de negociación colectiva, cual son el principio de prioridad aplicativa en las relaciones entre convenios y la ultraactividad. En atención al primero, aplaude el reforzamiento del papel del convenio sectorial, pues su postergación por la extensa prioridad aplicativa del convenio de empresa resultó ser una fuente inagotable de precariedad.

Desde el segundo, saluda el abandono de la solución contractualista proporcionada por la jurisprudencia a la pérdida de vigencia del convenio colectivo aplicable y la recuperación de la “red de seguridad” que proporciona el hecho de devolver a la autonomía colectiva la decisión sobre los efectos de la denuncia del convenio una vez transcurrido el plazo de un año durante el cual se mantiene el vigor su contenido normativo.

Uniendo su parecer al de quienes le anteceden en el orden de la obra a la hora de postular la necesaria reforma del Título II del Estatuto de los Trabajadores, en esta ocasión con el propósito de recoger canales de representación específicos para las estructuras interempresariales, el Dr. SOLER ARREBOLA dedica a estas entidades o vínculos complejos su estudio, comenzando por identificar la realidad plural que subyace a la configuración de las relaciones entre entidades en aras de una finalidad común, así como la insatisfactoria respuesta que en el ámbito propio de la negociación proporciona la “legitimidad cruzada” derivada de la interpretación del art. 87.1 ET. Tras dejar patente que el punto de partida adoptado por el legislador, asentado en una dirección empresarial unitaria con homogeneidad de intereses, únicamente responde de manera adecuada –y si acaso– a los supuestos de grupos de empresas, pero no lo hace en modo alguno a la más extensa tipología de redes que dibuja la realidad, plantea el problema derivado de la falta de una regla llamada a solventar los conflictos de concurrencia entre los ámbitos empresarial e interempresarial y detalla su solución en función si se trata de convenios de coordinación o de homogeneización de condiciones: a través de los primeros, y en tanto excluyen cualquier problema de concurrencia –pues al tratar sobre la organización pueden no plantear conflictos materiales–, se conseguiría avanzar en una cohesión de la estructura reticular que ordene, siquiera sea parcialmente, ciertas condiciones de trabajo del conjunto; la clave respecto de los segundos apunta a fortalecer lo acordado en un nivel superior frente a los elementos de fuga que podrían intentarse a través de convenios de empresa.

El epílogo corre a cargo de la Dra. MENÉNDEZ CALVO, encargada de describir el momento presente de la inclusión en la negociación colectiva, como rasgo que, lejos de centrarse en exclusiva en las razones de discriminación, aborde las causas de vulnerabilidad, moviendo a repensar una gestión de la diversidad cuya esencia no puede quedar situada en la mera responsabilidad social corporativa, sino que ha de ser aprovechada como elemento de oportunidad competitiva, bajo la conciencia y conciencia de que el talento carece de etiquetas.

La gran preocupación formal a todos los niveles (legal, convencional, de RSC o a través del impulso que mueve a crear muchas y variadas estructuras destinadas a abordar tan principal cuestión) no se ha traducido en un importante acervo cuantitativo y cualitativo de la autonomía colectiva en cuanto respecta a la igualdad y diversidad laborales, buena prueba de lo cual es el resultado de la calicata que efectúa la autora sobre un extenso elenco de planes. Gran reto, por tanto, el que se le presenta a las partes del convenio en la actualidad y para los tiempos venideros, aun cuando el ensayo recoge un conjunto de buenas prácticas que les pueden servir, al tiempo, de norte y acicate.

Que el entusiasmo es la madre del esfuerzo, sin el cual nunca se estará en disposición de conseguir nada realmente grande, dista de ser una mera frase célebre. En esta ocasión sirve para concluir de manera apropiada un silogismo en el que, si a la contrastada calidad personal y profesional de los autores se añade un objetivo tan ambicioso como atractivo, la conclusión del trabajo bien dirigido y acabado conduce de manera directa a un resultado excelente, a cuyo disfrute el lector queda sinceramente invitado.

JUAN JOSÉ FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de León

jjferd@unileon.es