

**“MODERNIZACIÓN” DEL SISTEMA DE NEGOCIACIÓN
COLECTIVA DESDE UN ENFOQUE GARANTISTA**

***"MODERNIZATION" OF THE COLLECTIVE BARGAINING
SYSTEM FROM A GUARANTEE-BASED APPROACH***

JOSÉ LUIS MONEREO PÉREZ

*Catedrático del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Seminario José Vida Soria. Universidad de Granada*

<https://orcid.org/0000-0002-0230-6615>

Cómo citar este trabajo: Monereo Pérez, J.L. (2024). “Modernización” del sistema de negociación colectiva desde un enfoque garantista. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 14 (1), 1–146. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.9223>

RESUMEN

La negociación colectiva no es sólo una institución que regula y ordena el sistema de relaciones laborales y ciertos aspectos de la gestión del “sistema de empresas”, es al propio tiempo una institución sociopolítica y jurídica que contribuye a establecer la “democracia industrial” y las relaciones de poder entre las organizaciones profesionales en conflicto estructural y con ello se constituye en un cauce de vertebración fundamental del sistema democrático y pluralista de relaciones laborales. La reforma de 2012, lejos de conllevar –como se afirmaba en la Exposición de Motivos de la Ley 3/2012- una “modernización” de la negociación colectiva (autocalificación técnica pretendidamente aséptica y neutral) que supuso un giro autoritario (no necesariamente inconstitucional en todo lo que fue objeto de la reforma legislativa), y que generó más problemas y conflictos de los que supuestamente pretendía resolver.

PALABRAS CLAVE: autonomía colectiva, derecho fundamental a la negociación colectiva, derecho de libertad sindical, convenios y acuerdos colectivos, descentralización de la negociación colectiva, solución autónoma extrajudicial de conflictos de trabajo, reforma legislativa de la negociación colectiva

ABSTRACT

Collective bargaining is not only an institution that regulates and organizes the system of labor relations and certain aspects of the management of the "company system", it is also a socio-political and legal institution that contributes to establishing "industrial democracy" and power relations between professional organizations in structural conflict, thus becoming a fundamental backbone of the democratic and pluralist system of labor relations. The 2012 reform, far from entailing -as stated in the Statement of Motives of Law 3/2012- a "modernization" of collective bargaining (technical self-qualification purportedly aseptic and neutral) that involved an authoritarian turn (not necessarily unconstitutional in everything that was the object of the legislative reform), and which generated more problems and conflicts than it supposedly intended to solve.

KEYWORDS: collective autonomy, fundamental right to collective bargaining, right to freedom of association, collective bargaining agreements, decentralization of collective bargaining, autonomous out-of-court settlement of labor disputes, legislative reform of collective bargaining.

SUMARIO

Introducción.

1. La garantía constitucional ex artículo 37.1 de la Constitución en la dinámica de la negociación colectiva.

1.1. Perspectiva de conjunto.

1.2. Identificación de nuestro sistema de negociación colectiva: una aproximación.

2. El impacto de las reformas laborales en el Modelo Legal (señaladamente, RDL 32/2021, de 28 de diciembre). Contrarreforma de corrección no de cambio radical de modelo normativo de negociación colectiva.

3. Nuevos desafíos de la negociación colectiva y propuestas de “lege ferenda” de carácter promocional y racionalizador: la paulatina redefinición del modelo de negociación colectiva estatutaria

Bibliografía

Bibliografía sobre las cláusulas convencionales de jubilación forzosa

“Las garantías constitucionales de los derechos fundamentales son también garantías de la democracia. Tomo aquí garantías [...] para designar las prohibiciones o las obligaciones correspondientes a las expectativas positivas o negativas normativamente establecidas, por lo común, en forma de derechos subjetivos”

LUIGI FERRAJOLI¹

“Toda la elaboración del derecho sindical posterior a la Constitución, y toda la creación de un nuevo derecho del trabajo, tiene en su fundamento la elaboración de una noción clave: la de “interés colectivo””

GIOVANNI TARELLO²

“La lucha por el nuevo Derecho del Trabajo es, ante todo, una lucha por mantener e impulsar la idea de negociación colectiva, la rama más importante del autónomo Derecho del trabajo”

HUGO SINZHEIMER³

Introducción

El tratamiento de esta temática del modelo normativo de negociación colectiva tras la reforma laboral se puede hacer legítimamente desde distintas perspectivas. Se podría acometer a través de un estudio analítico –más o menos detallado- de las grandes reformas recientes que se han realizado en materia de negociación colectiva (ultraactividad convencional; preferencia legal de los convenios de empresa; convenio aplicable en las redes de subcontratación; nuevo modelo de cláusulas convencionales de “jubilación forzosa” en atención a la edad; aparte de las muy numerosas remisiones que efectúa el Estatuto de los Trabajadores a la negociación colectiva como fuente e instrumento idóneo de regulación de

¹ FERRAJOLI, L.: *Poderes salvajes. La crisis de la democracia constitucional*, Prólogo y trad. P. Andrés Ibañez, Madrid, Ed. Trotta, 2011, pág. 39.

² TARELLO, G.: *Teorías e ideologías en el Derecho Sindical*, trad. y Est.prel., a cargo de J.L.Monereo Pérez y J.A.Fernández Avilés, Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2002, pág. 27.

³ “La reorganización del Derecho del trabajo” (1919) y “Acerca de las ideas fundamentales y la factibilidad de un derecho unitario del trabajo en Alemania” (1914), en *La lucha por el nuevo Derecho del trabajo* (Berlín, 1919), BENÖHR, Hans-Peter, “Hugo Sinzheimer (1875-1945)”, Valparaíso, Ed. Edeval, 2017, pág. 66

una multiplicidad de materias de la más variada índole⁴; o se podría llevar a cabo desde una perspectiva de conjunto que dé cuenta –tomando en consideración esas reformas legislativas concretas- de las transformaciones del modelo de negociación colectiva en el marco de un renovado sistema de relaciones laborales, y muy especialmente en el marco de un “Nuevo Estatuto de los Trabajadores”⁵, para afrontar los cambios estructurales que se están produciendo ya en los mercados laborales, en las empresas, en las formas de trabajo y en las mismas orientaciones de las políticas del Derecho del Trabajo. Y será difícil que alguien dude que el nuevo sistema de relaciones laborales va a exigir la doble presencia de la legislación pública –ineludible e inherente a la forma constitucional de Estado Social de Derecho y encaminada a centrar las bases mínimas- y la negociación colectiva –promovida por nuestra Constitución como norma fundamental del ordenamiento jurídico-, como las instancias de poder llamadas a protagonizar autónomamente y en permanente interrelación la renovación autorreflexiva del modelo de negociación colectiva precisamente en la renovación y (re)construcción de ese nuevo sistema de relaciones laborales. Se trataría de

⁴ Que la doctrina –entre la que me incluyo y a cuyos trabajos remito- ha venido realizando desde la promulgación del RD-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, y la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y otras medidas de refuerzo de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones, que en su disposición adicional primera da nueva redacción a la Disposición Adicional décima del Estatuto de los Trabajadores (“Cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación”), Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por RD-Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

⁵ Puede consultarse, por ejemplo, MONEREO PÉREZ, J.L.: “Un nuevo Estatuto de los Trabajadores”, Conferencia inaugural del Congreso, y DEL REY GUANTER, S.: “El Estatuto de los Trabajadores ante el impacto de las tecnología disruptivas en la organización del trabajo y en las relaciones laborales: una aproximación general”, y SALA FRANCO, T.: “La reforma de la negociación colectiva y de los procedimientos extrajudiciales de solución de los conflictos laborales”, y MENÉNDEZ CALVO, R.: “Un nueva ordenación del sistema de negociación y conflictos colectivos”, Conferencia inaugural y ponencias recogidas en VV.AA.: *El Estatuto de los Trabajadores 40 Años después. XXX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (celebrado en Granada, 26 y 27 de noviembre de 2020), Madrid, Ed. Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2020, págs. 41-102, 385-445, y 447-469, respectivamente; MONEREO PÉREZ, J.L., RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y RODRÍGUEZ INIESTA, G. (Dirs.): *La reforma laboral de 2021. Estudio técnico de su régimen jurídico*, Murcia, Ed. Laborum, 2022; ALFONSO MELLADO C.L.: “Reforma de la negociación colectiva en el Real Decreto Ley 32/2021”, en *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 12 (2), 1–33. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.7360>; ALFONSO MELLADO C.L.: “Reforma de la negociación colectiva en el Real Decreto Ley 32/2021”, en *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 12 (2), 1–33. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.7360>; MONEREO PÉREZ, J.L. Y LÓPEZ INSUA, B.M.: “Despido del trabajador por jubilación forzosa al amparo del convenio colectivo y políticas de empleo y pensiones: un equilibrio difícil en las reformas sociales”, en *Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia*, núm. 27 (2022), pp. 45-71. <https://ojs.ual.es/ojs/index.php/RIDJ/article/view/8202/7098>; TOMÁS JIMENEZ, N., “La jubilación forzosa y su evolución legislativa”, en MONEREO PÉREZ, J.L., y MALDONADO MOLINA, J.A. (Dirs.), *La Edad de Jubilación*, Granada, Comares, 2011; Tortuero Plaza, J.L., “La jubilación forzosa en las políticas de empleo”, *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Nº33, 200; Monereo Pérez, J.L., “Reestructuraciones de empresas y edad de jubilación: Una reforma necesaria”, en *La política de pensiones en el Estado social en transformación: Aspectos críticos*, VV. AA, Monereo Pérez, J.L (Dir), Granada, Ed. Comares, 2010; Álvarez Cortés, J.C., “El cuento de nunca acabar o sobre la posibilidad de que los convenios colectivos puedan regular la jubilación forzosa: un recorrido histórico por la norma y análisis de la última redacción de la D.A 10ª ET dada por el Real Decreto-Ley 28/2018, de 28 de diciembre”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº53, 2019; López Insua, B.M., “El despido colectivo y los trabajadores de edad avanzada”, en Monereo Pérez, J.L. y Maldonado Molina, J.A (Dirs): *Envejecimiento activo y vida laboral*, Granada, Comares, 2019.

reflexionar sobre el modelo de negociación colectiva atendiendo a las tensiones dialécticas que se han venido produciendo en los sucesivos procesos de reforma, en un movimiento diacrónico entre continuidad y renovación permanente como expresión de la respuesta a las transformaciones en curso de los actores implicados –y auténticos protagonistas- del sistema de relaciones laborales. Este último enfoque es el que preside ante todo esta Ponencia.

1. La garantía constitucional ex artículo 37.1 de la Constitución Española en la dinámica de la negociación colectiva

1.1. Perspectiva de conjunto

Diversas fuentes de producción de carácter internacional han llevado a cabo la configuración y garantía del derecho a la negociación colectiva, entendido como un derecho social fundamental de libertad⁶. La negociación colectiva se configura en las normas internacionales como un proceso dinámico de encuentro bilateral entre los actores sociales para llevar a cabo una regulación conjunta de las condiciones de trabajo y de las reglas imperantes en sus relaciones colectivas y cuya finalidad esencial es la gestión del conflicto por representantes de los trabajadores y de los empleadores a través de la codecisión negocial⁷. La negociación colectiva es expresión de autonomía privada

⁶ Véase MONEREO PÉREZ, J. L.: "Comentario al art. 37.1 de la Constitución", en MONEREO PÉREZ, J. L., MOLINA NAVARRETE, C., Y MORENO VIDA, M.^a N. (Dirs.): *Comentario a la Constitución Socio-Económica de España*, Granada, Ed. Comares, 2002, espec., págs. 625-683, espec., págs. 671-688, sobre las funciones de la negociación colectiva; MONEREO PÉREZ, J.L.: "Modelo constitucional del derecho a la negociación colectiva", y SALA FRANCO, T.: "La revisión del modelo legal de negociación colectiva", ambos en MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.): *El sistema de negociación colectiva en España. Estudio de su régimen jurídico*, TOMÁS JIMÉNEZ, N. (Coord.), Cizur Menor (Navarra), Ed. Thomson Reuters-Aranzadi, 2013, págs. 77-131, y 133-160, respectivamente; RIVERO LAMAS, J. y DE VAL TENA, Á.L.: "Derecho a la negociación colectiva: Reconocimiento constitucional y garantías legales", en VV.AA.: *El modelo social en la Constitución Española de 1978*, SEMPERE NAVARRO, A. V. (DIR.) Y MARTÍN JIMÉNEZ, R. (Coord.), Madrid, Ed. MTAS, 2003; SALA FRANCO, T.: "La reforma de la negociación colectiva y de los procedimientos extrajudiciales de solución de los conflictos laborales", en VV.AA.: *El estatuto de los Trabajadores, 40 años después*, (XXX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, celebrado en Granada, 26 y 27 de noviembre de 2020), Madrid, Ed. Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2020, págs. 385-445; CASAS BAAMONDE, M.E.: "El derecho a la negociación colectiva como derecho fundamental autónomo", en CRUZ VILLALÓN, J., GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E., y MOLERO MARAÑÓN, M.L. (Dirs.): *La negociación colectiva como institución central del sistema de relaciones laborales. Estudios en homenaje al profesor Fernando Valdés Dal-Ré*, LAHERA FORTEZA Y MURCIA CLAVERÍA, A. (Cords.), Albacete, Ed. Bomarzo, 2022, págs. 439 y sigs.; DUQUE GONZÁLEZ, M.: *La fuerza vinculante del convenio colectivo. La negociación colectiva en Europa, Reino Unido, Alemania, Francia y España*, Cizur Menor (Navarra), Ed. Thompson-Aranzadi, 2018; CRUZ VILLALÓN, J. (Dir.): *La negociación colectiva en Europa: una perspectiva transversal*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2019. Imprescindibles, los ensayos de VALDÉS DAL-RÉ, F.: *La negociación colectiva, entre tradición y renovación*, edición al cuidado de J.L. Monereo Pérez, Granada, Ed. Comares (Col. Crítica del Derecho), 2012.

⁷Véase MONEREO PÉREZ, J.L.: "Derecho de negociación y acción colectiva (Artículo 28 CDFUE)", en MONEREO ATIENZA, C. Y MONEREO PÉREZ, J.L. (Dirs.): *La Europa de los derechos. Estudio sistemático de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea*, Granada, Ed. Comares, 2012, págs. 628-629.

colectiva que emana de la sociedad civil, y es, al mismo tiempo, una manifestación cualificada de la actividad sindical y asociativa, que remite a la facultad de los grupos sociales de darse a sí mismos un conjunto de reglas jurídicas encaminadas a gobernar, regular y gestionar los intereses que le son propios con base a una realidad conflictual y en orden a las búsqueda de un equilibrio de poder entre las distintas fuerzas sociales; el cual por definición es siempre inestable (en nuestro país, paradigmáticamente, esta concepción se recoge afirmativamente en los artículos 7, 28, 37 y 103.3, en relación con los artículos 10.2 y 93 a 96 de la Constitución Española). El ejercicio del derecho a la negociación colectiva es esencial para el disfrute y efectividad de otros derechos (genéricos y específicos de la persona) garantizados en las Constituciones Sociales y en las Cartas de derechos fundamentales europeas (Carta Social Europea Revisada de 1996; Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 2007 –ambas con rango de Tratado- y la Carta Comunitaria de los Derechos Fundamentales de los Trabajadores de 1989, con rango de Declaración político jurídica e institucional del Consejo Europeo).

El Convenio OIT, núm. 154 de 1981, sobre la negociación colectiva, se preocupa de fomentar la negociación colectiva y de evitar los obstáculos institucionales a la libertad de negociación colectiva. El art.2 del Convenio de la OIT trata de acotar una definición y el alcance de la negociación colectiva, indicando que “A los efectos del presente Convenio, la expresión *negociación colectiva* comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez”.

Es así que la negociación colectiva remite al diálogo social entre los representantes de los trabajadores y los empresarios o sus representantes para regular las condiciones de trabajo y las relaciones entre empleadores y trabajadores y a las correspondientes entre sus respectivas organizaciones representativas. Desde esta perspectiva, la negociación colectiva es ejercicio de libertad colectiva (y, por tanto, de carácter estrictamente voluntario y libre de toda coacción), pero también de democracia en el ámbito de las relaciones laborales, a través de la autorregulación de los conflictos laborales, de las condiciones de trabajo y, en general, de las relaciones existentes entre trabajadores y empresarios.

Por otra parte, dentro de la función promocional que corresponde a los poderes públicos, éstos deben establecer medidas para que “la negociación colectiva no resulte obstaculizada por la inexistencia de reglas que rijan su desarrollo o la insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas” (art.5.d); “Las medidas adoptadas por las autoridades públicas para estimular y fomentar el desarrollo de la negociación colectiva deberán ser objeto de consultas previas y, cuando sea posible, de acuerdos entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores” (art.7); y muy

especialmente se realza que “las medidas previstas con objeto de fomentar la negociación colectiva *no deberán ser concebidas o aplicadas de modo que obstaculicen la libertad de negociación colectiva*” (art.8).

Asimismo, la misma Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en adelante, CDFUE) reconoce el derecho de negociación y acción colectiva (art. 28 de la CDFUE), los derechos los derechos de asociación y de libertad sindical (art.12) y el derecho a la información y a la consulta de los trabajadores en las empresas (art.27). Derechos sociales de libertad y de participación sin los cuales se hace irreconocible el derecho a la negociación colectiva, pues sólo alcanza su plenitud en el marco de un sistema integrado de derechos sociales colectivos o sindicales. Aunque cabe matizar que la construcción de un Derecho Sindical Europeo encuentra una limitación significativa en la exclusión expresa de la competencia normativa de la Unión del derecho de sindicación (art.153.5 del TFUE). Ello no obstante, el reconocimiento de tales derechos en la Carta (y recuérdese que el derecho de libertad sindical está garantizado en la Convención Europea de los Derechos del Hombre de 1950, art. 11)⁸ impone una obligación de respeto por parte de la Unión en el ejercicio de sus competencias.

Desde una perspectiva general, se puede advertir que el art.28 CDFUE (“Derecho de negociación y acción colectiva”)⁹ reconoce derechos sociales fundamentales, que, en consonancia con la normativa internacional se atribuyen bilateralmente a los “los trabajadores y los empresarios, o sus organizaciones respectivas, de conformidad con el Derecho de la Unión y con las legislaciones y prácticas nacionales”. Son típicamente derechos colectivos o sindicales que contemplan a los trabajadores y empresarios como personas socialmente y colectivamente “situadas” en el mundo del trabajo. En caso de la negociación colectiva es un derecho de titularidad eminentemente colectiva y la huelga es, más complejamente, un derecho de titularidad individual de ejercicio colectivo, que, en calidad de tal comprende facultades individuales y facultades colectivas. Desde esta perspectiva, el derecho de huelga es tanto un derecho humano fundamental, como un medio de presión colectiva. Aunque formulado unitariamente, en el art.28 CDFUE (“Derecho de negociación y acción colectiva”) se garantizan, en realidad, dos derechos

⁸ Art. 11 (“Libertad de reunión y de asociación”): “Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión pacífica y a la libertad de asociación, incluido el derecho de fundar con otros sindicatos y de afiliarse a los mismos para la defensa de sus intereses” (Apartado 1). Resolución de 5 de abril de 1999 de la Secretaria General Técnica, por la que se hacen públicos los textos refundidos del Convenio para la protección de los derechos y de las libertades fundamentales, hecho en Roma el 4 de noviembre de 1950; el Protocolo adicional al Convenio, y el Protocolo número 6, relativo a la abolición de la pena de muerte, hecho en Estrasburgo el 28 de abril de 1983. Ministerio de Asuntos Exteriores. BOE núm. 108, de 06/05/1999. Texto Consolidado. Véase VALDÉS DAL-RÉ, F.: “Libertades de reunión y asociación (artículo 11 del Convenio Europeo de los Derechos Humanos)”, en MONEREO ATIENZA, C. Y MONEREO PÉREZ, J.L.: (Dir.): *La garantía multinivel de los derechos fundamentales en el Consejo de Europa. El Convenio Europeo de los Derechos Humanos y la Carta Social Europa*, Monereo Atienza, C. y Monereo Pérez, J.L. (Dir. y Coords.), Granada, Ed. Comares, 2017.

⁹ Monereo Pérez, J.L.: “Derecho de negociación y acción colectiva (Artículo 28 CDFUE)”, en MONEREO ATIENZA, C. Y MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.): *La Europa de los derechos. Estudio sistemático de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea*, Granada, Ed. Comares, 2012.

sociales fundamentales de libertad estrechamente vinculados: el derecho de negociación colectiva (que comprende el derecho a estipular acuerdos colectivos) y el derecho de acción colectiva de tutela de los respectivos intereses. El art.28 CDFUE, en todo caso, ha querido reforzar la intrínseca interrelación entre ambos derechos, pues el derecho de huelga (el derecho más emblemático dentro de ese general derecho de acción colectiva) *autentifica* no sólo el derecho de negociación colectiva sino también a los derechos colectivos y sindicales en su conjunto. La negociación colectiva refleja una situación y encuentro de poderes sociales, y precisamente la huelga es el instrumento de poder más determinante del movimiento obrero y sindical. La interconexión y relación funcional entre ambos derechos es innegable, toda vez que el conflicto y el pacto son aspectos immanentes de los sistemas de relaciones laborales. Por otra parte, esta fórmula de reconocimiento está influida, a su vez, por la orientación unitaria que le confiere la Carta Social Europea revisada de 1996 (pero ya presente en la versión originaria de 1961), aunque con un enfoque algo más limitado de lo que se acaba de anotar.

En una correlación lógica se puede afirmar que en el plano de la política del Derecho todo el sistema de diálogo y de negociación colectiva europea está preordenado a la realización de prácticas neocorporativas democráticas (que técnicamente remiten a las formas de decisión político-jurídica que hace partícipes a las organizaciones de intereses profesionales). Interesa tener en cuenta la idea de democracia deliberativa, vinculada a la acción comunicativa en las sociedades avanzadas. También el impulso hacia formas de Derecho *reflexivo* estatal de apoyo a la autorregulación de los grupos socio-económicos. La proyección de ese enfoque comunicativo (“dialógico”) en el ámbito de las relaciones laborales -y, más ampliamente, de los procesos de autorregulación de los grupos organizados en la “sociedad del trabajo”- se expresa nítidamente en el art.28 CDFUE y en los artículos 152 a 155 del TFUE. Es harto significativo que el art.152 TFUE, disponga que “la Unión reconocerá y promoverá el papel de los interlocutores sociales en su ámbito, teniendo en cuenta la diversidad de los sistemas nacionales. Facilitará el diálogo social entre ellos, *dentro del respeto de su autonomía*. La cumbre social tripartita para el crecimiento y el empleo contribuirá al diálogo social”.

Se nota así fácilmente que estamos ante un derecho social fundamental de libertad colectiva, toda vez que el art.28 CDFUE está inserto en el Título IV (“Solidaridad”), como derecho de solidaridad social, reflejo de la identidad colectiva de los trabajadores. Esa identidad colectiva es reconocida por la Carta al atribuir a la negociación colectiva un poder bilateral de autorregulación de sus respectivos intereses y relaciones interasociativas. La misma normativa internacional (señaladamente, la Carta Social Europea, art.6 lo configura como derecho social fundamental). Es un derecho de libertad colectiva, incorpora ante todo un deber de respeto y de no intromisión por parte del Estado. De manera que la constitución jurídica europea suministra las garantías de libertad convencional. Pero esa *libertad negativa* lleva anexa una dimensión positiva, porque la Carta impone a los Estados un comportamiento *activo* de carácter promocional, es decir, un determinado modo de intervención de los poderes públicos. La abstención del Estado y de los terceros no constituye el contenido del derecho de libertad sino la consecuencia jurídicamente relevante,

de la existencia de una *facultas agendi*, y resolviéndose su contenido en la posibilidad de ejercicio de tal facultad de negociación. La negociación colectiva supone un proceso dinámico de encuentro –comunicativo y dialógico– entre los actores sociales para llevar a cabo una regulación conjunta de las condiciones de trabajo y de las reglas imperantes en sus relaciones colectivas. La negociación colectiva es un encuentro de poderes sociales y una *forma de gestión bilateral del conflicto y de codecisión negocial*. En este sentido, el art.28 CDFUE se atiene a un *modelo de autorregulación colectiva voluntaria* (poder bilateral jurídico-social de autorregulación de sus propios intereses contrapuestos). Pero es un derecho de autonomía que, en atendiendo al referente al art.6.2 de la Carta Social Europea impone una intervención en términos de “garantismo social”¹⁰ (que lo es del pluralismo social en el mundo del trabajo) de los Estados o poderes públicos de carácter típicamente promocional. Toda vez que con el fin de garantizar el ejercicio del derecho a la negociación colectiva, las Partes se comprometen a promover, cuando sea necesario y útil, al establecimiento de procedimiento para la negociación voluntaria entre empleadores o asociaciones empresariales, por un lado, y sindicatos, por otro, encaminadas a regular las condiciones de empleo mediante convenios colectivos (art. 6.2 CSEr). De manera que las legislaciones nacionales deben reconocer que los sindicatos y las organizaciones de empleadores pueden resolver libremente sus relaciones mediante convenio colectivo. Si es necesario y útil, es decir especialmente si el desarrollo espontáneo de la negociación colectiva no es suficiente, se deben tomar medidas positivas para alentar y facilitar la celebración de convenios colectivos. Cualesquiera que sean los procedimientos adoptados, la negociación debe ser libre y voluntaria. Los Estados partes no deben interferir con el derecho de los sindicatos a decidir por sí mismos qué relaciones laborales desean regular mediante convenios colectivos y qué métodos legítimos pretenden utilizar para promover y defender los intereses de los trabajadores interesados, incluido el uso de la acción colectiva. Se debe permitir que los sindicatos trabajen para mejorar las

¹⁰ La CSEr habla de “garantizar” y no meramente de “declarar” derechos, lo cual adquiere un enorme relevancia jurídica. La Carta no es una declaración programática, sino una verdadera Carta de Derechos subjetivos sociales fundamentales, que entra en nuestro ordenamiento jurídico a través del art. 96 CE y posibilita y exige el control de convencionalidad (en relación con el art. 10.2 CE). Afirmar lo contrario es error de interpretación que no tiene fundamento en el propio texto de la Carta, ni en nuestra Norma Fundamental del Ordenamiento jurídico español. Es la verdadera “constitución social europea” desde el punto de vista jurídico-material. Por otra parte, la CSEr es un texto que ha de ser interpretado unitariamente, aunque la Parte I contempla principios y objetivos a perseguir, y la Parte II consagra derechos sociales fundamentales dotándolos de un “contenido esencial”. Pero, en puridad, se trata de los mismos derechos: en el primer caso formulados como normas principalistas dirigidas a los Estados (que les interpela para la acción positiva) y en el segundo como derechos subjetivos sociales fundamentales (que les compromete para garantizarlos y promoverlos). De este modo la CSEr como complejo normativo unitario es de aplicabilidad directa en el ámbito de las relaciones laborales en la lógica prevista por ella misma y por el art. 96 CE. Véase MONEREO PÉREZ, J. L.: “La garantía de los derechos sociales en la Carta Social Europea como ‘Constitución Social’ de la Europa amplia”, en *Revista Crítica De Relaciones De Trabajo, Laborum*, (4), (2022) pp. 215–326. Recuperado a partir de <https://revista.laborum.es/index.php/revreltra/article/view/622>. En este sentido la interpretación “relativista-escisionista” del texto de la CSEr que plantea el Tribunal Supremo sobre la no aplicación directa de algunas disposiciones referentes a los derechos sociales fundamentales garantizados en la CSEr es muy discutible. Véase la importante STS 268/2022, de 28 de marzo.

condiciones laborales de los trabajadores, y el alcance de los derechos sindicales en esta área no puede reducirse, en virtud de la ley, al logro de condiciones mínimas.

Por otra parte, el ejercicio del derecho a la negociación colectiva y el derecho a entablar acciones colectivas es esencial para el disfrute de otros derechos fundamentales garantizados. En este sentido es un *derecho primario* sin el cual no es posible la plena realización de otros derechos sociales de libertad y de contenido prestacional¹¹.

1.2. Identificación de nuestro sistema de negociación colectiva: una aproximación

Nuestro sistema de negociación colectiva (basado en un garantismo fuerte de la autonomía colectiva¹² al más alto nivel a través de grandes Acuerdos Marco y la centralidad de la institución del convenio colectivo sectorial) ha estado en continuo desarrollo diacrónico en respuesta a las transformaciones del ambiente y sirviendo a distintas opciones de política legislativa y estrategias de los propios interlocutores sociales en el ejercicio de su derecho fundamental a la negociación colectiva y a la fuerza vinculante del convenio colectivo. En el conflicto inherente en las relaciones de trabajo, que son relaciones de poder, se han producido cambios en el modelo de regulación que han supuesto rupturas de los equilibrios de fuerzas en una dialéctica entre garantismo y flexibilización de la eficacia, descentralización hacia la empresa y enriquecimiento de sus contenidos, y el reforzamiento

¹¹ Así se recoge en el *Digesto de la Carta Social Europea* 2018: Art. 6 (“Negociación colectiva”): Todos los trabajadores y empresarios tienen el derecho a negociar colectivamente. El ejercicio del derecho a la negociación colectiva y el derecho a entablar acciones colectivas es esencial para el disfrute de otros derechos fundamentales garantizados por la Carta, en particular los relacionados con: - condiciones de trabajo justas (artículo 2), - seguridad e higiene en el trabajo (artículo 3), - remuneración equitativa (artículo 4), - información y consulta (artículo 21), - participación en la determinación y mejora de las condiciones de trabajo y del entorno laboral (artículo 22), - protección en caso de despido (artículo 24), - protección de las reclamaciones de los trabajadores en caso de insolvencia de su empleador (artículo 25), - dignidad en el trabajo (artículo 26), - la protección de los representantes de los trabajadores en la empresa y las facilidades que se les otorgarán (artículo 28), - información y consulta en procedimientos de despido colectivo (artículo 29). La redacción del artículo 6 no autoriza a los Estados partes a imponer restricciones a la policía o las fuerzas armadas en particular. En consecuencia, cualquier restricción debe cumplir con los requisitos establecidos en el Artículo G de la Carta. Con la pertinente “jurisprudencia” del Comité Europeo de Derechos Sociales. <https://www.juecesdemocracia.es/wp-content/uploads/2021/10/Digesto-traducido.pdf>. Traducido por Carlos Hugo Preciado Domènech. Doctor en Derecho. Magistrado especialista del TSJ Catalunya.

¹² El sistema sindical, por decirlo de manera simplificada, se manifiesta como un fenómeno de autorregulación de intereses entre grupos contrapuestos, que se denomina con la expresión “autonomía colectiva” reflejo de un poder de autodeterminación y autorregulación colectiva. Para los caracteres de la autonomía colectiva, véase GIUGNI, G.: *Derecho Sindical* (1980), con la colaboración de M.G. Garafalo y F. Liso, trad. y estudio preliminar, a cargo de J. Vida Soria y J. Montalvo Correa, Madrid, Ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1983, págs. 139 y sigs. En sentido dinámico el convenio colectivo no es un documento que se agota en sí mismo, o que puede ser estudiado aisladamente en relación al contexto de las relaciones laborales vigentes en un determinado momento histórico, en un determinado país o en un determinado sector de la producción. El convenio colectivo es una realidad que forma parte de un fenómeno más amplio que es la negociación colectiva como proceso. Y ella se resuelve en la compleja actividad que desarrollan las partes interesadas en el conflicto siguiendo, a veces, modelos explícitamente convenios, y otras atendiendo a prácticas sedimentadas con el tiempo, que delinean ciertas constantes de comportamiento de las mismas en el realizar su actividad normativa. Por lo demás, dicha actividad no se agota sólo en la formulación de verdaderos y propios documentos contractuales, sino que abarca a una porción bastante más amplia de tipos de relación entre los interlocutores sociales.

de los poderes empresariales (como realidad subyacente y ocultada dentro de la mayor presencia de la autonomía individual en la fijación de condiciones de trabajo). Lo cual ha ido afectado a las bases del modelo normativo que se había diseñado inicialmente a partir del bloque constitucional sindical y su desarrollo en el Título III del RD-Leg. 2/2015, de 23 de octubre (en adelante, ET) y en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (en adelante, LOLS), cuyo eje pivota sobre la institución del sindical más representativo, artículos 3 y 7 LOLS.

La negociación colectiva es una columna vertebral del Derecho del Trabajo y el convenio colectivo es una fuente reguladora, que junto a la heteronomía estatal, ha sido y continua siendo una base constitutiva existencial de la dinámica de las relaciones de trabajo; siendo expresión –por excelencia- del pluralismo social y jurídico en una democracia avanzada (Sinzheimer; Webb; Kahn-Freund, Gallart, Giugni)¹³. El pluralismo es el contexto institucional más apropiado para la negociación colectiva en un sistema democrático de relaciones laborales. El convenio colectivo siempre supuso la materialización de un fenómeno de formación social del Derecho, un fenómeno de normación social extraestatal, al cual el sistema jurídico establecido ha dado una formulación específica y cambiante¹⁴. Paradigmáticamente, con elevado poder de convicción, Hans Kelsen puso de relieve, la naturaleza esencialmente normativa de las “convenciones colectivas de derecho social”¹⁵.

Una primera lectura del precepto muestra nítidamente que el art. 37.1 CE consagra una doble garantía constitucional unitariamente configurada: por un lado, la garantía sustantiva

¹³ Al respecto, véase la construcción elaborada, desde hace tiempo, en MONEREO PÉREZ, J.L.: *Teoría jurídica del convenio colectivo: su elaboración en la ciencia del Derecho*, estudio preliminar, a GALLART FOLCH, A.: *Las convenciones colectivas de condiciones de trabajo en la doctrina y en las legislaciones extranjeras y española*, edición a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2000, págs.XI-CLXIII.

¹⁴ MONEREO PÉREZ, J. L.: "Teoría jurídica del convenio colectivo: su elaboración en la ciencia del Derecho", estudio preliminar a GALLART FOLCH, A.: *Las convenciones colectivas de condiciones de trabajo en la doctrina y en las legislaciones extranjeras y española*, Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2000, págs. XI-CLXIII. En particular, sobre la fundamentación doctrinal del convenio colectivo en los orígenes del Derecho del Trabajo, véase XXXVII y sigs. Para la configuración del convenio colectivo en el Derecho español, *Ibid.*, págs. LXXXVII y sigs.

¹⁵ MONEREO PÉREZ, J. L.: "Teoría jurídica del convenio colectivo: su elaboración en la ciencia del Derecho", *Ibid.*, págs. LII-LIV. La obra de Kelsen citada es *El contrato y el Tratado analizados desde el punto de vista de la teoría pura del Derecho*, México D.F., Ed. Nacional, 1943 (reimpresión, 1974), págs. 145-150. El mismo Kahn-Freund hacía referencia a que “un convenio colectivo es un tratado entre fuerzas sociales. Es un tratado de paz y al propio tiempo un acuerdo normativo”. Cfr. KAHN FREUND, O.: *Trabajo y Derecho*, trad.J.M.Galiana Moreno, “In Memoriam” por Faustino Cavas Martínez y José Luján Alcaráz, y edición al cuidado de José Luis Monereo Pérez, Granada, Ed. Comares (Col. Crítica del Derecho), 2019, págs. 181 y 119. Por más que luego en el sistema del derecho anglosajón aclare que “en nuestro país no son, por lo general, ni contratos exigibles ni (salvo excepciones) normas dotadas de obligatoriedad jurídica” (*Ibid.*, pág. 219). Para él la función obligacional se conecta, fundamentalmente, no de manera exclusiva, con el mantenimiento de la paz laboral: la “obligación de paz”. Por su parte la “función normativa de los convenios, es decir, su función de creación y codificación de normas”, sirve para asegurar que las estipulaciones convenidas van a ser aplicadas en la empresa o centro de trabajo o sector a los que el convenio se refiere. De este modo, “el convenio, en cuanto norma, determina el contenido de los contratos de trabajo en vigor y predetermina el de los que se celebren el futuro.” (*Ibid.*, págs. 220-221, y 234 y sigs.). Del “convenio colectivo como norma” hace derivar el “efecto automático” y el “efecto obligatorio” (ambos efectos son operativos en la mayoría de los países del continente europeo).

(derecho a la negociación colectiva y la fuerza vinculante de los convenios colectivos) y una garantía formal (reconociendo esa garantía sustantiva ésta se formaliza en una norma constitucional de aplicación directa e inmediata, e impone al legislador garantizar ese derecho y la fuerza vinculante de los convenios colectivos). Todo lo cual se traduce no sólo en una legislación ordinaria sin más, sino en una legislación de carácter *promocional* (la función promocional de política del Derecho es consustancial al constitucionalismo democrático social con Estado social de Derecho¹⁶; función promocional en el sentido de Norberto Bobbio¹⁷) de este derecho fundamental de libertad y de su producto más típico que no es otro que el convenio colectivo. Nuestro modelo es típicamente *garantista*, como se infiere del art. 37.1 CE (en relación con el bloque constitucional formado por los artículos 7, 28.1, 53.1, 93 a 96 y 10.2 de la Norma Fundamental), que llama a la ley para garantizar y promocional el derecho a la negociación colectiva y la fuerza vinculante de los convenios colectivos, a la par que garantiza un espacio vital para la autodeterminación colectiva de las relaciones entre los interlocutores sociales y la potestad de autorregulación colectiva. Lo que concierne también a los límites de la legislación pública, pues ésta no puede conducir a negar la virtualidad real de espacio vital de la autonomía colectiva. La negociación colectiva no es sólo una institución que regula y ordena el sistema de relaciones laborales y ciertos aspectos de la gestión del “sistema de empresas”, es al propio tiempo una institución sociopolítica y jurídica que contribuye a establecer la “democracia industrial” y las relaciones de poder entre las organizaciones profesionales en conflicto estructural y con ello se constituye en un cauce de vertebración fundamental del sistema democrático y pluralista de relaciones laborales.

El art. 37.1 CE garantiza el derecho a la negociación colectiva como un típico derecho fundamental autónomo de libertad y autonomía colectiva (derecho de autonomía en la esfera de la sociedad en el sentido Luigi Ferrajoli)¹⁸. Estamos ante un derecho de autodeterminación colectiva. Es suficiente dar cuenta de su ubicación sistemática y de la formulación constitucional de su reconocimiento en nuestra Norma Fundamental: Sección 2ª del Capítulo Segundo del Título I de la Constitución. La garantía multinivel nos ofrece el mismo resultado calificador y configuración de la negociación colectiva como derecho fundamental de libertad colectiva (reténgase el bloque normativo constitucional integrado por los artículos 10.2 y 93 a 96, en relación con el art. 53.1, de la Constitución, que consagra

¹⁶ MONEREO PÉREZ, J.L.: “Constitucionalismo de Derecho privado “social” y “constitución del trabajo” frente al liberalismo iusprivatista tradicional. A propósito de la teoría jurídica de Georges Ripert”, en *Revista crítica de relaciones de trabajo, Laborum*, núm. 1 (2021), págs. 197-264.

¹⁷ En el Estado contemporáneo se utiliza cada vez más las técnicas de “alentamiento” público institucional. De manera que bajo este enfoque se tiene la imagen preclara de una dimensión del ordenamiento jurídico como ordenamiento con función típicamente promocional. Paradigma de esta dimensión promocional de carácter general del Derecho es, entre nosotros el art. 9.2 CE, que utiliza expresamente el término “promover”. Sobre la función promocional del Derecho, véase BOBBIO, N.: *Contribución a la teoría del Derecho*, edición de A. Ruíz Miguel, Madrid, Fernando Torres-Editor. 1990, págs. 367 y sigs.

¹⁸ FERRAJOLI, L.: *Principia iuris. Teoría del derecho y de la democracia. 1. Teoría del derecho*, Madrid, Ed. Trotta, 2011, págs. 701 y sigs.; FERRAJOLI, L.: *Derecho y razón. Teoría del garantismo penal*, Madrid, Trotta, 1995, Capítulo V (“Para una teoría general del garantismo”), págs. 849 y sigs.; ALEXANDER, R.: *Teoría de los derechos fundamentales*, Madrid, Centro de Estudios Constitucionales, 1993, págs. 173 y sigs.

aquella apertura y nivel de protección multinivel). Si esto es cierto, es manifiesto que este derecho no es de estricta o esencialmente de configuración legal (pese al criterio en contrario de algunos pronunciamientos de nuestro Alto Tribunal, como por ejemplo, SSTC 8/2015, de 22 de enero, 85/2001, de 26 de marzo), toda vez que conforme al art. 53.1 CE ha de respetarse su contenido esencial que lo hace reconocible como tal derecho (contenido que no sólo está presente en el art. 37.1 CE, sino también materializado en los Tratados y Acuerdos Internacionales que hayan sido ratificados por España y conforme a su interpretación por los órganos encargados de velar por su aplicación e interpretación). Esto supone que cabe para su garantía efectiva ejercer el control de convencionalidad por los órganos judiciales ordinarios competentes de nuestro país, teniendo en cuenta que estos órganos de Derecho interno están obligados a realizar una “interpretación conforme” de nuestra regulación con los Tratados y Acuerdos internacionales que han sido incorporados ya en nuestro ordenamiento jurídico. Todo ello sin perjuicio de que el legislador ordinario ostente una amplia libertad de configuración de política del Derecho dentro del margen de discrecionalidad limitado que se impone deducir de la garantía del contenido esencial del derecho a la negociación colectiva y a la fuerza vinculante de los convenios colectivos.

Como ha sido realizado, con brillantez “el reconocimiento de la negociación colectiva en el art. 37.1 supone “la superación de la mera idea de libertad de negociación, como esfera libre de injerencias y asegura, mediante una tarea encomendada específicamente al legislador, un sistema de negociación y contratación colectiva y la eficacia jurídica del convenio colectivo”. Ambas garantías (garantía del ejercicio de una actividad contractual colectiva, libre de injerencias de los poderes públicos, mandatados a promocionar de manera real y efectiva esa actividad, y garantía de que los instrumentos nacidos de la negociación colectiva) van a tener reconocidos unos efectos jurídicos imperativos, al abrigo de las derogaciones y mutaciones procedentes de actos unilaterales o de pactos individuales, se incorporan al contenido esencial de la acción sindical. Como lógica consecuencia de esta inescindible conexión, la lesión de una u otra garantía violenta simultáneamente la libertad sindical¹⁹. Hay que tener en cuenta que el derecho a la negociación colectiva es un

¹⁹ Voto particular a la STC 8/2015, de 22 de enero, declarando la constitucionalidad de la reforma de la Ley 3/2012, que formula el Magistrado don Fernando Valdés Dal-Ré a la Sentencia dictada en el recurso de inconstitucionalidad núm. 5610-2012, al que se adhieren la Magistrada Doña Adela Asua Batarrita y el Magistrado Don Luis Ignacio Ortega Álvarez.

Véase STC Pleno 8/2015, de 22 de enero de 2015. Recurso de inconstitucionalidad 5610-2012. Interpuesto por más de cincuenta diputados del Grupo Parlamentario Socialista y del Grupo Parlamentario La Izquierda Plural del Congreso de los Diputados en relación con diversos preceptos de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Derechos a la igualdad, a la libertad sindical, a la tutela judicial efectiva, a la negociación colectiva y al acceso a las funciones públicas en condiciones de igualdad: constitucionalidad de los preceptos legales relativos al contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores; modificación sustancial de las condiciones de trabajo, negociación colectiva; extinción del contrato de trabajo, procesos por despido; aplicación de la suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o derivadas de fuerza mayor en el sector público; y nulidad de las cláusulas de los convenios colectivos que posibiliten la extinción de los contratos de trabajo por cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación. Voto particular. <https://www.boe.es/boe/dias/2015/02/24/pdfs/BOE-A-2015-1896.pdf>

También: https://www.tribunalconstitucional.es/NotasDePrensaDocumentos/NP_2015_006/2012-05610VPS.pdf

derecho de autonomía y actividad integrado en el derecho fundamental a la libertad sindical, sin agotarse en ella. Desde el derecho de la libertad sindical la negociación colectiva es un derecho de actividad del sindicato. Precisamente la negociación colectiva es un instrumento necesario para para el ejercicio de la actividad sindical que reconoce y garantizan los artículos 7 y 28.1 CE (SSTC 98/1985, de 29 de julio, 127/1989, de 13 de julio), siendo los derechos de actividad de los sindicatos en un sistema democrático de relaciones laborales, principalmente, el derecho de huelga, el derecho de negociación colectiva y el de adopción de medidas de conflicto colectivo, que integran el contenido esencial necesario (art. 53.1 CE), al que se pueden añadir otros posibles contenidos adicionales (SSTC 39/1986, de 31 de marzo, 224/2000). Por ello mismo el derecho a la negociación colectiva no puede ser un derecho de estricta o “esencialmente de configuración legal” como afirma, por el contrario, la STC 80/2000, de 27 de marzo²⁰.

La negociación colectiva y sus productos jurídicos no pueden ser incluidos en los conceptos, categorías e instituciones individualistas del Derecho contractual civil, que, en nuestra tradición y cultura jurídica, contiene lo que se suele denominar el derecho común de la contratación privada, el cual es extraño a la idea de “interés colectivo” (y de autonomía privada colectiva/sindical en el sentido técnico de esta expresión), pues preside la idea del interés individual en su regulación, particularmente a partir del principio dogmático de autonomía privada individual como eje vertebrador de los negociaciones jurídicas contractuales²¹. Los convenios colectivos son las fuentes de expresión jurídica de la autonomía colectiva de los interlocutores sociales (típicas relaciones mediatizadas por las relaciones de poder y la correlación de fuerzas en cada momento histórico) tras un proceso de diálogo y de intercambio de posiciones contrapuestas en las que se resuelve la dinámica de la negociación colectiva. La autonomía colectiva negocial expresa un poder bilateral entre organizaciones con intereses contrapuestos que puede tener como resultado jurídico el convenio colectivo como fuente pactada de regulación de las relaciones laborales (artículos 3.1.b) del ET y 85 del ET, que los incluye como fuente colectiva de regulación de la relación laboral) y asimismo los pactos o acuerdos colectivos. No se ha de olvidar que la norma ex art. 37.1 CE contiene un directivo que corresponde, de una

²⁰ Criterio interpretativo que ya había sido mantenido anterior con ocasión de la posible inconstitucionalidad de la reforma laboral llevada a cabo por la Ley 3/2012, en STC 8/2015, de 22 de enero de 2015 (Recurso de inconstitucionalidad 5610-2012. Interpuesto por más de cincuenta diputados del Grupo Parlamentario Socialista y del Grupo Parlamentario La Izquierda Plural del Congreso de los Diputados en relación con diversos preceptos de la Ley 3/2012, de 6 de julio. Voto particular) y STC 119/2014, de 16 de julio de 2014 (Recurso de inconstitucionalidad 5603-2012. Interpuesto por el Parlamento de Navarra en relación con la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Derechos a la igualdad, la tutela judicial efectiva, la libertad sindical, al trabajo y a la negociación colectiva: constitucionalidad de los preceptos que regulan el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores y reforman el régimen de negociación colectiva. Voto particular).

²¹ DE CASTRO Y BRAVO, F.: *El negocio jurídico* (1971), Introducción de J. Vallet de Goytisolo, Madrid, Ed. Civitas, 1985, reimpresión, 1991, espec., págs.11 y sigs.; FLUME, W.: *El negocio jurídico*, trad. J.M. Miguel González y E. Gómez Calle, Madrid, Fundación Cultural del Notariado, 1998, espec., págs. 23 y sigs.; BETTI, E.: *Teoría general del negocio jurídico*, trad. A. Martín Pérez, revisión, edición y estudio preliminar sobre “El negocio jurídico como categoría problemática” (pp. XIII-XLIV), a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho) 2000, espec., págs. 43 y sigs.,

cierta manera, a ciertos hechos sociales²². Las normas laborales que integran el Derecho Social del Trabajo son un complejo entramado de leyes y convenios colectivos. Ese complejo de reglas (normas sustantivas, normas de organización, normas procedimentales, normas de principio y valores, etcétera) varía atendiendo a las épocas y los espacios geopolíticos que conforman los ordenamientos jurídicos de los distintos países y sus respectivas culturas jurídicas.

Como todos los derechos fundamentales, el derecho a la negociación colectiva no es estático, pues depende del desenvolvimiento de la cultura de los derechos, que comprende las ideologías jurídicas y las praxis del derecho en realización social y asimismo la interpretación de los operadores jurídicos en cada momento histórico. También estos factores influyen en la conformación de las relaciones entre legislación pública y negociación colectiva, como fuentes de regulación de ordinario complementarias y no alternativas. Y todo ello mediatizado también por los estándares internacionales que inciden en el derecho a la negociación y en general en el Derecho Colectivo/Sindical.

En el sistema multinivel de garantía del derecho a la negociación colectiva, este derecho fundamental autónomo es considerado como un derecho vinculado a la libertad sindical; y en prácticamente todas las normas internacionales la norma de garantía internacional impone el carácter promocional de la legislación estatal que regule el derecho respetando el principio de autonomía colectiva, en la determinación del objeto y la estructura de la negociación colectiva. (Convenios OIT, núm. 98, sobre aplicación e interpretación del principio del derecho de sindicación y de negociación colectiva; Convenio OIT, núm. 154, sobre la negociación colectiva; art. 6 de la Carta Social Europea Revisada²³; art. 28 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, etcétera). Además, esta función promocional subyace a la propia norma constitucional de reconocimiento ex art. 37.1 CE (norma constitucional de reconocimiento de fuentes de producción de normas jurídicas paccionadas), cuando establece que “*la ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios*”. Esta mandato no es aséptico de mera regulación, sino de compromiso activo (acción positiva) de carácter promocional, lo que se impone deducir también si se pone en relación con las Normas Internacionales (sería suficiente retener aquí el tenor literal del art. 6 de la CSEr; los Convenios de la OIT, citados). La STC 208/1993, de 28 de junio, fj. 3, deduce de la fórmula constitucional un papel activo en la efectividad y apoyo a la negociación colectiva, otorgando facilidades y la ayuda que se estime necesaria y recuerda que es la Constitución la que impone a la ley garantizar el

²²En general, ROSS, A.: *Lógica de las normas*, trad. José S.P. Hierro, edición y estudio preliminar, “Alf Ross, la ambición de la teoría realista del Derecho” (pp. XI-CXXXVI), a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2000, págs. 106 y sigs.

²³ MONEREO PÉREZ, J.L. y TOMÁS JIMÉNEZ, N.: “Derecho a la negociación colectiva (Artículo 6 de la Carta Social Europea Revisada de 1996)”, en MONEREO ATIENZA, C. y MONEREO PÉREZ, J.L. (Dirs.): *La garantía multinivel de los derechos fundamentales en el Consejo de Europa. El Convenio Europeo de los Derechos Humanos y la Carta Social Europea*, Granada, Ed. Comares, 2017, págs. 519-532. Asimismo, SALCEDO BELTRÁN, C.: *Negociación colectiva, conflicto laboral y Carta Social Europea*, Albacete, Bomarzo, 2014.

derecho que no puede sino ser con el obligado respeto a su contenido esencial (art. 53.1 CE).

La autonomía colectiva es un derecho de libertad colectiva/sindical y el convenio colectivo tiene la conformación típica de una *norma pactada*, que, en cuanto tal, presenta una doble faz inescindible: es un negocio jurídico “sui generis” y una norma “sui generis”, atendiendo a su función y a su estructura jurídica unitaria, ya que estamos ante una norma pactada colectivamente. El derecho a la negociación colectiva y la fuerza vinculante de los convenios colectivos sólo pueden entenderse plenamente si se conecta con el pluralismo social y la libertad sindical consagrada, básicamente, en los artículos 7, 28, apartados 1 y 2, y 103.3 de la Constitución, preceptos que –junto con el art. 37 CE– conforman el bloque normativo constitucional que consagra la autonomía colectiva como poder de autodeterminación social y fuente material de ordenación de los conflictos del trabajo del trabajo y de gobierno del sistema de relaciones laborales.

A ellos hay que añadir al Estado (y otros poderes públicos supranacionales) como tercer acto –tercera fuerza– dentro del sistema de relaciones industriales (bastaría hacer referencia a los artículos 1 y 9.2 CE para comprenderlo, pues por mandato constitucional el Estado no puede optar por un “laissez-faire” absoluto, sino que ha de intervenir necesariamente y estar involucrado en la regulación legal general de las relaciones industriales y en el apoyo de la actividad sindical y la negociación colectiva; por más que sean los propios interlocutores los que tienen mayor interés en promover la negociación colectiva como reflejo de una cultura que se vence a resolver diferencias integrando fuerzas opuestas en el mercado de trabajo y dentro de las organizaciones productivas; cfr. Artículos 7, 28 y 37 CE)²⁴. La Constitución se constituye en fuente primaria de aplicación directa e inmediata de reconocimiento y garantía del derecho este derecho de libertad colectiva/sindical. A la ley no le corresponde propiamente una “función constitutiva” en el desarrollo de las previsiones constitucionales, sino que, al contrario, le incumbe una función de garante *promocional* de la plena efectividad del derecho sin que pueda desnaturalizarlo vulnerando su “contenido esencial” al cuyo obligado respeto ordena el art. 53.1 CE. El Tribunal Constitucional tuvo la oportunidad de precisar que “la facultad que poseen “los representantes de los trabajadores y empresarios” (art. 37.1 CE) de regular sus intereses recíprocos mediante la negociación colectiva es una facultad que *no deriva de la Ley, sino propia que encuentra su expresión jurídica en el texto constitucional*” (STC 58/1985; doctrina seguida por SSTC 73/1984, 108/1989, entre otras posteriores). Ciertamente, otras sentencias posteriores del TC han declarado que el derecho a la negociación colectiva y la eficacia jurídica vinculante de los convenios es un derecho de estricta configuración legal (señaladamente, por su contundencia, SSTC

²⁴ Ya en una perspectiva más se puede afirmar que “[...] el Derecho del Trabajo asegura la transformación de los antagonismo de clase en conflictos sociales dependientes de reglas de juego preestablecidas; reglas de intercambio y de negociación formalizados como fuerzas en presencia en el sistema de mercado”. Cfr. MONEREO PÉREZ, J.L.: *Derechos sociales de la ciudadanía y ordenamiento laboral*, Madrid, Consejo Económico y Social de España (CES), 1996, pág. 27.

119/2014 y 8/2015²⁵). Pero hay fundadas razones jurídicas para afirmar que se trata de una interpretación discutible desde el punto de vista técnico-jurídico.

La negociación colectiva forma parte de la libertad sindical y lo es tanto la negociación colectiva estatutaria (Título III del ET) como la negociación colectiva extraestatutaria, ambas amparadas directamente en la garantía constitucional ex art. 37.1 CE²⁶. ¿ Realmente se puede aceptar como fundada jurídicamente la doctrina del Tribunal Supremo conforme a la cual se sitúa al convenio colectivo en el ámbito del art. 3.1.c) ET, que hace referencia a la autonomía individual expresada en el contrato de trabajo? (así, las STS 542/2017, de 21 de junio, y otras que en ellas se citan)²⁷. No parece que ello encaje con la garantía del art. 37.1 CE, pues supone degradar su misma naturaleza y fuerza “colectiva”, si se acepta, en términos de principio, para todo convenio colectivo el doble efecto de eficacia inmediata y directa y de inderogabilidad singular “in peius”, que es más propio de un instrumento normativo que de una fuente de las obligaciones individuales (de manera que los contratos individuales de trabajo no tienen que interiorizar o incorporar en su nexo obligacional los contenidos del convenio, limitándose a respetarlos y cumplirlos en sus propios términos).

Ese carácter promocional no supone que la Constitución contemple un modelo acabado, totalmente prefigurado de negociación colectiva, sino su garantía dentro de un margen de discrecionalidad no absoluta (véase SSTC 11/1981, de 8 de abril, fj.7; 201/1990, fj.2,

²⁵ RODRÍGUEZ-PIÑERO, M.: “El derecho a la negociación colectiva en el voto disidente a la STC 8/2015”, en VV.AA.: (CRUZ VILLALÓN, J., GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E., y MOLERO MARAÑÓN, M.L. (Dirs.): *La negociación colectiva como institución central del sistema de relaciones laborales. Estudios en homenaje al profesor Fernando Valdés Dal-Ré*, LAHERA FORTEZA Y MURCIA CLAVERÍA, A. (Coords.), Albacete, Ed. Bomarzo, 2021.

²⁶VALDÉS DAL-RÉ, F.: *Configuración y eficacia de los convenios colectivos extraestatutarios*, Madrid, ACARL, 1988, págs. 26 y sigs.; Alfonso Mellado, C.L.: “Los convenios colectivos extraestatutarios”, en Monereo Pérez, J.L., Moreno Vida, M.N. (DIRS.)Y TOMÁS JIMÉNEZ, N. (COORD.): *El Sistema de Negociación Colectiva en España. Estudio de su Régimen Jurídico*, Cizur Menor (Navarra), Thomson Reuters/Aranzadi, 2013.

²⁷Asimismo, con ese criterio, STC 121/2001, SSTS de 6 de octubre de 2009, R.3012/2008, 9 de febrero de 2010, R.105/2009, 29 de marzo de 2010, R. 37/2009, 29 de marzo de 2010, R.37/2009. Tampoco se impone para estos convenios de eficacia limitada un deber de negociar (STS de 24 de febrero de 2005, R.46/2004. Se afirma, pues, sin mayores reservas la plena contractualización de los convenios extraestatutarios y su sometimiento al Derecho privado general (señaladamente artículos 1254 y siguientes del Código Civil (Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil). Los convenios extraestatutarios pueden ser impugnados judicialmente por el cauce procesal del procedimiento de conflicto colectivo regulado en los artículos 153 y siguientes de la LRJS.

Pero no se deberá olvidar, en cualquier caso, que para ellos se aplica el art. 37.1 CE (norma de aplicación directa e inmediata) y que para ellos también les resulta aplicable la garantía del contenido esencial establecida imperativamente ex art. 53.1 CE. Además, del sistema multinivel de garantía internacional de la cual goza el derecho a la negociación colectiva por el juego del bloque normativo constitucional formado por los artículos 7, 28.1, 93 a 96, y teniendo en cuenta la norma de apertura hermenéutica que se impone categóricamente en el art. 10.2 CE (“Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España.”). Lo que, entre cosas, permite el control de convencionalidad realizado por los jueces y tribunales de la jurisdicción ordinaria. Cfr. STC 140/2018, de 20 de diciembre (BOE núm. 22, de 25 de enero de 2019), fj. 6º. (Ponente el Magistrado don Fernando Valdés Dal-Ré, quien expresa el parecer del Tribunal).

119/2014, de 16 de julio, 8/2015, de 22 de enero, 119/2014, de 16 de junio, fj. 4.A). Ello es tanto más claro cuanto que es el propio art. 37.1 CE el que contiene la garantía del derecho y ordena su efectividad promocional al legislador ordinario: la garantía del derecho fundamental a la negociación colectiva y la fuerza jurídicamente vinculante de los convenios no deriva de la ley infraconstitucional sino de la propia Constitución como norma fundamental constitutiva del ordenamiento jurídico en el ella misma se inserta (art. 9.1 CE) (STC 58/1958, fj.3; y SSTC 119/2014, de 16 de julio, fj. 4.A), 2017/1991, de 14 de noviembre, 92/1992, de 11 de junio, fj.4, ATC 85/2011, fj.7, 8/2015, fj.2.f)).

Pero, nótese, que lo que no puede quedar totalmente abierto es el propio contenido esencial del derecho a la negociación colectiva y la fuerza vinculante de los convenios colectivos. Lo impide el art. 53.1, en relación con el bloque normativo formado por los artículos 10.2 y 93 a 96 de la Constitución, que remite, como canon hermenéutico de interpretación obligatoria, al sistema jurídico multinivel de garantía de los derechos fundamentales. Y este canon hermenéutico de apertura hay que tenerlo en cuenta tanto para el “control de convencionalidad” llevado por los órganos de la jurisdicción ordinaria como para el “control de constitucionalidad” realizado por el propio Tribunal Constitucional. En efecto, como ha señalado nuestro Alto Tribunal, el art.10.2 CE no es canon autónomo de constitucionalidad, sino que se limita –dentro de su gran relevancia jurídica- a definir una pauta hermenéutica obligatoria destinada al Tribunal Constitucional y al resto de intérpretes y aplicadores del Título I de la Constitución. Tal y como ha sido interpretado hasta la fecha por la jurisprudencia de este Tribunal, el art. 10.2 CE tampoco supone la inclusión directa ni de la Declaración Universal de Derechos Humanos que menciona, ni de los tratados y acuerdos internacionales sobre derechos humanos ratificados por España en el ordenamiento jurídico español en la misma posición que ocupa la Constitución, ni como parámetro directo de la constitucionalidad de las normas internas. Tal y como fue expresado, entre otras muchas, en la STC 38/2011, de 28 de marzo, «aunque el contenido y alcance de los derechos fundamentales recogidos en los artículos 14 a 30 CE (sic.) deban interpretarse de conformidad con los tratados y acuerdos internacionales a que hace referencia el art. 10.2 CE, esa función hermenéutica no convierte a tales tratados y acuerdos internacionales en canon autónomo de validez de las normas y actos de los poderes públicos desde la perspectiva de los derechos fundamentales» (FJ 2). Los textos y acuerdos internacionales, a que se refiere el artículo 10.2, son una fuente interpretativa que contribuye a la mejor identificación del contenido de los derechos cuya tutela se pide a este Tribunal Constitucional [STC 64/1991, FJ 4 a)], así como un elemento más para verificar la consistencia o inconsistencia de la infracción denunciada (STC 41/2002, de 25 de febrero, FJ 2)²⁸.

²⁸ STC Pleno 140/2018, de 20 de diciembre de 2018, fj.5ª. Recurso de inconstitucionalidad 3754-2014. Interpuesto por más de cincuenta diputados del Grupo Parlamentario Socialista en el Congreso frente a la Ley Orgánica 1/2014, de 13 de marzo, de modificación de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, relativa a la jurisdicción universal. Principios de seguridad jurídica e interdicción de la arbitrariedad, interpretación de los derechos fundamentales conforme a los tratados y acuerdos internacionales, derechos de igualdad y a la tutela judicial efectiva (acceso a la justicia): constitucionalidad

Admitido que el derecho fundamental a la negociación colectiva y a la fuerza vinculante de los convenios colectivos tiene un “contenido esencial” (art. 53.1 CE), éste será un núcleo resistente para el legislador infraconstitucional de desarrollo de las previsiones constitucionales, pues el contenido esencial del derecho fundamental determina un ámbito del derecho que se reserva para sí el constituyente y que ha de garantizar y respetar el legislador estatal. El contenido esencial no tiene sólo una dimensión defensiva frente a interferencias de los poderes públicos y privados inaceptables para el contenido esencial del derecho, sino también una dimensión ofensiva de exigibilidad y de imposición de obligaciones a los poderes públicos, incluidos los jueces en el ejercicio de su labor interpretativa de sentido o de recreación²⁹. Esto no significa que más allá de ese núcleo no haya límites que respecto a otros aspectos que forman parte del contenido esencial, dentro de un equilibrio sometido a los principios de ponderación y proporcionalidad entre los bienes jurídicos en juego. Los contenidos esenciales de cada uno de los derechos constitucionales no están desvinculados entre sí y se determinan recíprocamente. Para esto debe reclamarse la apertura al Derecho Internacional de los Derechos Humanos y, en particular, a las declaraciones, tratados y acuerdos internacionales ratificados por nuestro país (artículos 10.2, 93 a 96 de la Constitución). Y no se olvide también que la garantía del contenido esencial actúa igualmente “como restricción a las restricciones” (sean éstas directa o indirectamente constitucionales). La advertencia es importante, porque, en efecto, los derechos fundamentales están restringidos y son restringibles, pero también cabe decir que su restricción y restringibilidad son restringidas. Y esto no es un juego de palabras o un exceso en el lenguaje jurídico, sino una técnica de precisión interpretativa.

En este sentido una restricción de los derechos fundamentales (se insiste en el sentido de la concepción jurídica amplia de *fundamentalidad* de esta expresión que se puede deducir, paradigmáticamente, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea [“derechos fundamentales comunitarios”]³⁰, o del Título I [“De los derechos y deberes

de la ley orgánica que da nueva regulación a la competencia de la jurisdicción española para la represión penal extraterritorial de ciertos delitos. Voto particular. Respecto al control de convencionalidad en sentido estricto, véase el f.j. 6 de esta STC Pleno 140/2018.

²⁹ Véase HÄBERLE, P.: “El legislador de los derechos fundamentales” y “Efectividad de los derechos fundamentales en el Estado constitucional”, en LÓPEZ PINA, A. (Dir.): *La garantía constitucional de los derechos fundamentales. Alemania, España, Francia e Italia*, Madrid, Ed. Civitas, 1991, págs. 99 y sigs., págs. 260 y sigs., respectivamente; HÄBERLE, P.: *La libertad fundamental en el Estado constitucional*, trad. Jürgen Saligman y César Landa, edición a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Ed. Comares (Col. Crítica del Derecho), 2003, págs. 95 y sigs., 188 y sigs., y 322 y sigs.

³⁰ Explicación del Praesidium de la Convención relativa al artículo 1 (Dignidad humana), se indica que la dignidad de la persona humana no sólo es en sí un derecho fundamental, sino que constituye la base misma de los derechos fundamentales. La Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 consagra la dignidad humana en su Preámbulo: «...Considerando que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana.» En su sentencia del 9 de octubre de 2001 en el asunto C-377/98, Países Bajos contra Parlamento Europeo y Consejo, Rec. 2001, p. I-7079, apartados 70 a 77, el Tribunal de Justicia confirmó que el derecho fundamental a la dignidad humana forma parte del Derecho de la Unión. Se deduce de ello, en particular, que ninguno de los derechos inscritos en la presente Carta podrá utilizarse para atentarse contra la dignidad de otras personas y que la dignidad de la persona humana forma parte de la esencia de los derechos inscritos en la presente Carta. Por lo tanto, no podrá atentarse contra ella, incluso en el caso

fundamentales”] y Capítulo IV [“De la garantía de las libertades y derechos fundamentales”] del referido Título II de nuestra Norma Fundamental) son “restricciones a su restricción y restringibilidad”. Cuando la Constitución estatuye la garantía del contenido esencial viene a establecer, entre otras inferencias, una prohibición de afectar el contenido esencial de los derechos fundamentales en el sentido de que se impide que la vigencia de una disposición iusfundamental (por ejemplo, ex artículos 37.1 en relación con el art. 53.1 CE) sea reducida de forma tal que pierda toda importancia para los sujetos titulares en el ejercicio del derecho conforme a su finalidad en la vida social. En cualquier labor de ponderación, de proporcionalidad o juicio de razonabilidad cabe *ponderar* la existencia de un límite intrínseco que ha de ser tomado siempre en consideración, a saber: el respeto a un núcleo de cada derecho fundamental que no puede ser afectado sin más por restricciones legislativas, pues se trata de un núcleo absolutamente protegido por la Constitución sirviendo a los designios del poder constituyente que ha estatuido en el orden constitucional, y que, en consecuencia, pone un límite infranqueable (ámbito intangible) para el legislador legitimado para desarrollar las previsiones constitucionales.

Ahora bien, es posible pensar en situaciones excepcionales o extremas donde ese núcleo pueda ser afectado atendiendo a probadas razones superiores, de manera que ciertos elementos del mismo sean desplazados. Siendo así que los derechos fundamentales no pueden ser considerados como “derechos absolutos genuinos” o en sentido estricto, porque esto sería aceptar que serían ilimitados –bien que sean referidos a la garantía de su núcleo esencial. En este sentido puede operar válidamente el principio de proporcionalidad para que en una situación extrema pueda producirse una restringibilidad de los derechos fundamentales. Así, y de manera fundada y con carácter extraordinario, puede producirse una exclusión de la protección iusfundamental que pueda afectar al contenido esencial y su núcleo principal³¹.

Con todo, ningún derecho fundamental –el del derecho a la negociación colectiva lo es en la concepción jurídica y constitucional amplia de esta expresión³²- es absoluto si se entiende por tal ilimitado, pues en su ejercicio los derechos fundamentales se transforman en derechos relativos hasta cierto límite que supondría la desnaturalización del mismo por la intensidad de las limitaciones y restricciones que se le imponen y por el juego

de limitación de un derecho. Resulta expresiva, junto con los artículos lo establecido en los artículos 51 a 54 de este instrumento comunitario con rango de Tratado de la Unión, atendiendo al art. 6.1 TUE.

³¹ Véase ALEXY, R.: *Teoría de los derechos fundamentales*, trad. E. Garzón Valdés, Madrid, Centro de Estudios Constitucionales, 1993, págs. 267 y sigs.; MONEREO PÉREZ, J.L.: “Prohibición de abuso de derecho (artículo 54 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea)”, en MONEREO ATIENZA, C. Y MONEREO PÉREZ, J.L.: *La Europa de los Derechos. Estudio Sistemático de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea*, Granada, Ed. Comares, 2012, págs. 1423-1456; MONEREO PÉREZ, J.L.: “Teoría del abuso de derecho: el abuso de los derechos fundamentales”, estudio preliminar a JOSSERAND, L.: *El Espíritu de los derechos y su relatividad. Teleología jurídica*, edición y estudio preliminar a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2012, págs. IX-XL.

³² Paradigmáticamente, Título I (“De los derechos y libertades fundamentales”) y Capítulo Cuarto (“De las garantías de las libertades y derechos fundamentales”) de la Constitución y la misma “Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea”, art. 28 (“Derecho de negociación y acción colectiva”).

inadecuado del principio de proporcionalidad (ante todo por afectar al considerado núcleo del derecho fundamental). Al tiempo la proporcionalidad es una categoría jurídica diseñada (construida) por el legislador competente para resolver conflictos entre derechos fundamentales o conflictos entre los derechos fundamentales y el interés público (a veces calificado de “bien común” general). Pero el núcleo del derecho no tiene que identificarse necesariamente con su contenido esencial, lo que conduciría a convertir a todos los derechos fundamentales en derechos absolutos³³. La determinación se debe basar en los valores y principios que el mismo derecho está llamado a promover. Y es posible afectar a ese núcleo a través de una restricción limitada con arreglo al principio de proporcionalidad. Por ejemplo, cuando dos derechos fundamentales entran en conflicto. El problema de fondo es verificar si las restricciones a los derechos fundamentales son justificables. De manera que la garantía del contenido esencial (art. 53.1 CE) no impediría la realidad del posible conflicto entre derechos fundamentales y la necesidad de utilizar técnicas de ponderación para resolverlos³⁴. La aplicación de la teoría del abuso de los derechos fundamentales ya supone restricciones que son intrínsecas a los mismos derechos, cuya aplicación a los derechos fundamentales se hace explícita: “Prohibición de abuso de derecho (artículo 54 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea)”³⁵.

Llevado al extremo máximo (aunque para esa afectación no sería, desde luego, necesario acudir al supuesto específico extraordinario de la suspensión de los derechos y libertades³⁶, porque, como es obvio esa suspensión del ejercicio de los derechos

³³ Es cierto que, paradigmáticamente, el art. 19.2 de la Ley Fundamental para la República Federal Alemana establece que “En ningún caso un derecho fundamental podrá ser afectado en su contenido esencial” (*Wesensgehalt*). Pero esto ha sido objeto de grandes debates entre teorías absolutas y teorías relativista del contenido esencial del derecho y su sentido político constitucional.

³⁴ ALEXY, R.: *Teoría de los derechos fundamentales*, trad. E. Garzón Valdés, Madrid, Centro de Estudios Constitucionales, 1993, págs.286 y sigs.

³⁵ MONEREO PÉREZ, J.L.: “Prohibición de abuso de derecho (artículo 54 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea)”, en MONEREO ATIENZA, C. Y MONEREO PÉREZ, J.L.: *La Europa de los Derechos. Estudio Sistemático de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea*, Granada, Ed. Comares, 2012, págs. 1423-1456; MONEREO PÉREZ, J.L.: “Teoría del abuso de derecho: el abuso de los derechos fundamentales”, estudio preliminar a JOSSERAND, L.: *El Espíritu de los derechos y su relatividad. Teleología jurídica*, edición y estudio preliminar a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2012, págs. IX-XL. Este art. 54 corresponde al art. 17 del CEDH, que reza lo siguiente: «Ninguna de las disposiciones del presente Convenio podrá ser interpretada en el sentido de que implique para un Estado, grupo o individuo, un derecho cualquiera a dedicarse a una actividad o a realizar un acto tendente a la destrucción de los derechos o libertades reconocidos en el presente Convenio o a limitaciones más amplias de estos derechos y libertades que las previstas en el mismo”.

³⁶ Conforme al art. 55.1 del Capítulo V del Título I de la CE: “Los derechos reconocidos en los artículos 17, 18, apartados 2 y 3, artículos 19, 20, apartados 1, a) y d), y 5, artículos 21, 28, apartado 2, y artículo 37, apartado 2, podrán ser suspendidos cuando se acuerde la declaración del estado de excepción o de sitio en los términos previstos en la Constitución. Se exceptúa de lo establecido anteriormente el apartado 3 del artículo 17 para el supuesto de declaración de estado de excepción”. Entre los derechos que pueden ser suspendidos se encuentran el derechos de huelga y a la adopción de medidas de conflicto colectivo (artículos 28.2 y 37.2 CE), facultando la ley a la autoridad gubernativa para decretar la prohibición de los mismos. Cfr. art. 116 CE.

fundamentales afecta al núcleo del contenido esencial de los mismos, pues, en tal caso, supone la imposibilidad “ope legis” de su ejercicio efectivo.

El art. 37.1 CE –en relación con la garantía del “contenido esencial” ex art. 53.1 CE- no establece un deber constitucional de negociar entre las sujetos colectivos o “parte sociales” (teniendo en cuenta que la titularidad del derecho es bilateral, esto es, que corresponde a los representantes de los trabajadores y empresarios), sino que dicho deber deriva del legislador infraconstitucional (artículos 89.1, párrafo 2, del ET) dentro de su función promocional de garantía del efectivo del derecho a la negociación colectiva. Un desarrollo garantista de este tipo es perfectamente admisible como parte del contenido posible legal dentro de la textura relativamente abierta del art. 37.1 CE. Este aspecto forma parte del contenido posible legal, siendo la ley la que establezca las condiciones de exigibilidad de ese derecho (para los convenios estatutarios “erga omnes” ex art. 89.1, párrafo 2, del ET). Este deber de negociar responde a una opción legislativa constitucionalmente legítima a través de la cual se trata de dar cumplimiento al mandato de “garantizar” el derecho a la negociación colectiva, que el art. 37.1 CE le encomienda. Ahora bien, la Ley no puede imponer la distinta obligación de llegar a un acuerdo, ya que ello se opondría a la libertad inherente a la autonomía colectiva de las partes sociales. Por tanto el deber de negociación ha de entenderse como un deber de conducta (es, en sentido técnico-jurídico, una típica “obligación de medios”) y no de resultado, con una actitud abierta al acuerdo, aunque este sólo dependa finalmente de la libre voluntad de las partes negociadoras (véase SSTs 17 de noviembre de 1998, de 10 de diciembre de 2002, 21 de abril de 2005 y 14 de marzo de 2006). En cualquier caso, la obligación de negociar ex art. 89 ET se refiere exclusivamente a los convenios colectivos estatutarios, pero no alcanza a los de eficacia limitada, los cuales se rigen solo por la voluntad de las partes negociadoras, sin que quepa obligar a su celebración. En defecto de posible establecimiento legal “ad hoc”, preside en este aspecto la plena libertad de negociación colectiva/sindical (STS de 28 de marzo de 1994, Ar. 2544)³⁷. Por otra parte, las partes negociadoras estarán obligadas legalmente a negociar bajo el principio de la buena fe (ex art. 89.1, párrafo 3º, del ET) (SSTC 107/2000, de 5 de mayo, 85/2001, de 25 de marzo). El deber de negociar, de base legal, puede tener una dimensión sindical cuando en la negociación colectiva queda implicado el sindicato, dando lugar a una demanda de amparo ex artículos 7, 28.1 y 53 CE, vinculado al deber legal de negociar (STC 107/2000, de 5 de mayo).

El Tribunal Constitucional ha legitimado la preferencia legal de política del Derecho por el convenio colectivo de eficacia normativa personalidad generalizada, considerando que es una dirección coherente para buscar una homogeneidad de las condiciones de trabajo y la apuesta por la institución de la mayor representatividad sindical como eje de nuestro sistema

³⁷ RIVERO LAMAS, J., y MONEREO PÉREZ, J.L.: “Tramitación (artículo 89)”, en MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.): *El Nuevo Estatuto de los Trabajadores*, Serrano Falcón, C. (Coord.), Granada, Ed.Comares, 2012, págs. 1096-1104.

de relaciones laborales³⁸. Con este punto de partida ha afirmado el carácter normativo del convenio estatutario y, no sin cierto exceso verbal, ha hecho referencia al valor “cuasi-público” del convenio colectivo regulado en el Título III del ET; y relegando el convenio colectivo de eficacia limitada al campo de la regulación del Derecho común de la contratación (SSTC 177/1988, de 10 de octubre, fj.4, 171/1989, de 19 de octubre, fj. 2, 119/2002, de 20 de mayo, fj. 6, 27/2004, de 4 de marzo, fj.4, 280/2006, de 9 de octubre, fj.5, 36/2011, de 28 de marzo, fj.2, 112/2017, de 16 de octubre, fj. 4), lo cual ha permitido legitimar, a su vez, que el empresario pueda modificar unilateralmente a través del art.41 del ET; admisibilidad que es, sin embargo, de muy dudosa constitucionalidad, toda vez que la garantía mínima de cualquier convenio colectivo ex art. 37.1 CE es (más allá de que se esté o no de acuerdo con la garantía constitucional de la fuerza normativa de todo convenio colectivo) precisamente la garantía de eficacia directa e inmediata y la indisponibilidad unilateral por parte de los sujetos pactantes y de sus destinatarios. De lo contrario no tendría ningún sentido la garantía constitucional de la eficacia de todo convenio colectivo (y que no es capaz de garantizar sin más el derecho privado común de la contratación) y desde luego sería contraria al contenido esencial del derecho y a la cultura jurídica del derecho constitucional a la negociación colectiva. Los convenios de eficacia limitada “extraestatutarios” están amparados por la garantía constitucional ex art. 37.1 CE, relación con los artículos 7 y 28.1 de la Norma Fundamental, que acoge el derecho a la negociación colectiva y la eficacia jurídica de todos los convenios “sin adjetivos” como parte del contenido esencial de la libertad sindical³⁹. El contenido esencial del derecho de libertad sindical comprende instrumentos lícitos de acción colectiva⁴⁰. Para este tipo de convenio ordinario de eficacia limitada (“extraestatutario”) debe presuponerse también lo que es la garantía mínimamente deducible del art. 37.1 CE y sin la cual queda desnaturalizado el convenio colectivo, es decir, su eficacia inmediata y directa (sin necesidad del reclamo de la teoría de la interiorización en los contratos individuales) y su carácter inderogable unilateralmente por parte de sus destinatarios (véase SSTC 108/1989, de 8 de junio, y 121/2001, de 4 de junio). Pese a ello, en la STC 8/2015, se declara la constitucionalidad del poder unilateral del empresario para modificar el contenido de los convenios colectivos de eficacia limitada “extraestatutarios”. La jurisprudencia constitucional y la jurisprudencia

³⁸ MONEREO PÉREZ, J.L.: “La mayor representatividad sindical como eje del sistema de relaciones laborales en España (I y II)”, en *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 16 y 17 (2016), págs. 110-143, y págs. 14-31, respectivamente. Sobre la institución de la mayor representatividad sindical, véase, ampliamente, GARCÍA MURCIA, J.: *Organizaciones sindicales más representativas*, Madrid, MTSS, 1987; NAVARRO NIETO, F.: *La representatividad sindical*, Madrid, MTSS, 1993.

³⁹ Este conjunto de disposiciones artículos 7, 28, 37 –en relación con los artículos 10.2 y 93 a 96 CE- forman un bloque de constitucionalidad regulador *teleológicamente unitario* de la libertades colectivas/sindicales, a pesar de que el constituyente optó –criticablemente- por separar en artículos dispersos lo que en rigor constituye un bloque de constitucionalidad cuando se trata de derechos de libertad colectiva/sindical íntimamente vinculados y entrelazados en sus respectivos contenidos esenciales.

⁴⁰ SSTC 107/2000, de 5 de mayo, 308/2000, de 18 de diciembre, 121/2001, de 4 de junio, 198/2004, de 15 de noviembre, entre otras.

ordinaria consideran que los llamados convenios “extraestatutarios” tienen una naturaleza contractual, aunque puede ser objeto de registro y depósito⁴¹.

El desarrollo de las previsiones constitucionales a través del Estatuto de los Trabajadores (artículos 37.1 y 35 CE), no agota dichas previsiones –el alcance de las mismas- porque se limita a garantizar un modelo normativo de negociación colectiva extraordinario, esto es, de fuerza normativa y eficacia personal generalizada (“erga omnes”, eficacia extraordinaria que es aplicable a la regulación normativa del convenio, pero no a las cláusulas obligacionales en sentido estricto, pues éstas tan sólo vinculan a los sujetos negociadores) en todo su ámbito de aplicación (de manera que someten a impero de sus normas a los trabajadores y empresarios a los que deben ser aplicados por ser sus destinatarios), dejando fuera, señaladamente, a los convenios de eficacia jurídica limitada a los sujetos negociadores y a los trabajadores y empresarios directamente representados en la negociación, es decir, los llamados convenios de eficacia limitada ordinarios y extraestatutarios en tanto que no regulados por el ET, aunque aludidos indirectamente por él (art. 82.3 in fine del ET)⁴².

⁴¹ Disposición adicional 2ª (“Depósito de convenios y acuerdos de eficacia limitada y acuerdos de empresa”) del Real Decreto 713/2010, de 18 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, a cuyo tenor: “Cuando se solicite el depósito de convenios o acuerdos colectivos de eficacia limitada o acuerdos de empresa *no incluidos en el art. 2.1.h* de este real decreto en los registros de las autoridades laborales, deberá remitirse por medios electrónicos el texto del mismo, así como cumplimentar los datos estadísticos e identificativos que figuran en los anexos 1 y 2...”.

⁴² Según se ha dicho múltiples veces en este capítulo, y conforme al art. 82.3 ET, «los convenios regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia». El convenio se aplica de manera inmediata y directa y despliega su fuerza inderogable en las relaciones individuales de trabajo, estando prohibida también una desvinculación plural o «en masa» (principio de inderogabilidad singular del convenio colectivo), por entrar en contradicción con el carácter vinculante del convenio colectivo (art. 37.1 CE y 82.3 ET). La inderogabilidad que le es connatural es la inderogabilidad «in peius», pero no impide la mejora de sus condiciones a través de la autonomía contractual individual, en el bien entendido de que un contrato de mejora no lo deroga sino que mejorando realiza su finalidad, al constituirse el convenio en ordenación convencional mínima imperativa en su ámbito de aplicación.

Por el contrario –y con *excepción normalizada*-, el mismo ET permite la inaplicación colectiva (“derogabilidad *singular* colectiva”, pues el convenio colectivo objeto de inaplicación queda vigente para su ámbito de aplicación “minorado”, por así decir) del convenio colectivo «erga omnes», a través de los procedimientos de inaplicación del mismo (con mayor flexibilidad operativa) (art. 82.3 y 84 del ET).

Este tipo legal de convenio es, por consiguiente, de eficacia normativa y personal generalizada dentro de su ámbito de aplicación (STC 105/1992). Llama la atención el hecho de que en los países europeos predomina, por el contrario, el convenio ordinario o de eficacia normativa y personal limitada. El TC ha considerado legítima dicha opción de política legislativa, con indicación de que el criterio de selección de los sindicatos negociadores no es arbitrario, ni lesivo de la libertad sindical de los demás sindicatos, y que todo sindicato por el hecho de serlo tiene el derecho a negociar un convenio de eficacia limitada al margen del sistema normativo del ET, porque el derecho a la negociación colectiva forma parte, recuérdese, del contenido esencial de la libertad sindical (SSTC 12/1983; 98/1985). Y, en efecto, el ET da entrada a otras formas de negociación colectiva no reguladas expresamente en el mismo (arts. 82.3 y 90.1 ET), haciendo posible la realización práctica de la garantía constitucional abierta contenida en el art. 37.1 CE. Véase GONZÁLEZ ORTEGA, S.: “La negociación colectiva en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional”, en VV.AA.: *Constitución y Derecho del Trabajo*, ALARCÓN CARACUEL, M.R. (Coord.), Madrid, Marcial Pons, 1992; GARCÍA BLASCO, J.: “La jurisprudencia constitucional relativa al derecho de negociación colectiva”, en *Temas Laborales*, núm. 76 (2004); SALA FRANCO, T.: *Los convenios colectivos extraestatutarios*, Madrid, IES, 1981; SALA FRANCO, T.: “Los convenios colectivos extraestatutarios”, en SALA, T., PÉREZ DE LOS COBOS, F., y GOERLICH, J.M.: *Manifestaciones de la autonomía colectiva en el ordenamiento español*, Madrid, ACARL, 1989; FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: “Los convenios

El modelo legal estatutario ha venido siendo objeto de reformas legislativas, algunas de las cuales han supuesto una redefinición significativa de sus piezas maestras originarias (o rasgos constitutivos) que presidieron su primera versión en el momento de su aprobación en 1980. Sin embargo, dos grandes reformas incidieron en la fisonomía del modelo legal, y por extensión de manera muy relevante respecto a la conformación jurídica del Título III del ET. Estas reformas no son otras que la reforma de 1994 (a la que le siguieron varias parciales, intermedias por así decir, como las de 2010 y 2011) y la reforma de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes de reformas del mercado laboral (una nueva vuelta de tuerca en ese sentido flexibilizador, pero añadiendo “ex novo” elemento de intervención reguladora autoritaria sobre la negociación colectiva), que consolidaron un más flexible modelo normativo de negociación colectiva y de eficacia jurídica del convenio colectivo estatutario. La reforma de 2012 (RD-ley 3/2012, de 10 de febrero, de 10 de febrero, de medidas urgente para la reforma del mercado, convalidada con alguna modificaciones por la Ley 3/2012)⁴³, debilitó a la figura jurídica del convenio colectivo sectorial de fuerza normativa y eficacia personal generalizada; y supuso una intromisión estatal en espacios antes reservados a la negociación colectiva (reténgase la regulación del principio de primacía legal indisponible del convenio colectivo de empresa sobre los convenios de ámbito superior -sectoriales o supraempresariales), y sin necesidad de alegar un justificado motivo (a diferencia de los acuerdos colectivos de descuelgue o inaplicación del convenio colectivo); la regulación imperativa de derecho necesario absoluto de la ultraactividad de los convenios colectivos, etcétera. Al tiempo se trató de mermar el poder sindical, aumentar la flexibilidad laboral, reducir los costes laborales, y potenciar la negociación colectiva de empresa al servicio de “sus” necesidades de funcionamiento bajo una lógica de mercado, dejando en segundo plano la lógica social de los ajustes y reestructuraciones organizacionales (ahí están las reformas que se emprendieron en relación a la inaplicación de convenios colectivos estatutarios, la preferencia aplicativa del convenio de empresa respecto al convenio sectorial o supraempresarial en materias de enorme relevancia y la regulación de la ultraactividad convencional; artículos, 82.3, 84. 2 y 85.3 del ET, en la versión dada por la reforma de 2012).

El Tribunal Constitucional pudo legitimar sin tacha de inconstitucionalidad las medidas restrictivas del derecho a la negociación colectiva con base a la facultad del legislador para tomar en consideración otros derechos y bienes protegidos; y lo hace partiendo de la consideración de que el derecho a la negociación colectiva es un derecho de estricta o esencialmente configuración legal, con ignorancia del contenido esencial deducible de la garantía multinivel de garantía de los derechos fundamentales (STC 119/1914, de 16 de julio

colectivos extraestatutarios”, Ponencia en VV.AA.: *La eficacia de los convenios colectivos. XIII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, XIII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Murcia, 17 y 18 de mayo de 2002, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003; LAHERA FORTEZA, J.: “La eficacia jurídica y personal de los convenios colectivos estatutarios”, en Monereo Pérez J.L. Y Moreno Vida, M^a. N. Dirs.): *El sistema de negociación colectiva en España*, Cizur Menor (Navarra), TOMÁS JIMÉNEZ, N. (Coord.), Ed. Thomson Reuters/Aranzadi, 2013.

⁴³ Un estudio completo, en Monereo Pérez J.L. Y Moreno Vida, M^a. N. (Dirs.) y TOMÁS JIMÉNEZ, N. (Coord.): *El sistema de negociación colectiva en España. Estudio de su régimen jurídico*, Cizur Menor (Navarra), Ed. Thomson Reuters/Aranzadi, 2013.

y 8/2015). Y precisamente el Tribunal Constitucional tendría que atender a si efectivamente se garantiza la efectividad de la negociación colectiva por la ley y si ésta regulación del derecho ha respetado el contenido esencial del derecho a la negociación colectiva (art. 53.1 CE). Esto determinaba en la práctica que el derecho a la negociación colectiva es un derecho *vacío* de contenido esencial y sin virtualidad relevante pues su garantía la encuentra exclusiva o esencialmente en la legislación ordinaria de derecho del art. 37.1 CE. De derecho “esencialmente de configuración legal” habla explícitamente la STC 8/2015, f. 2.e) y 10.a). Así una tras otra se legitima la libertad de configuración del legislador intervencionista para introducir todas las limitaciones del derecho a la negociación colectiva que estableciera la Ley 3/2012. El resultado de estas dos grandes reformas (que, reténgase que fueron acompañadas por un conjunto muy amplios de reformas concretas de más reducido alcance) fue lo que la doctrina denominó el “Nuevo Derecho Flexible del Trabajo”⁴⁴, como cambio de paradigma decididamente orientado hacia la flexibilidad laboral en un sentido liberalizador, cuya vuelta de tuerca se realizaba a través del concepto de “flexiseguridad”; noción que ha dado lugar a un gran debate doctrina distinguiendo entre “flexiseguridad neoliberal” (que avanza hacia la “constitución flexible del trabajo”, introduciendo una mutación legal de la constitución social y de su programa normativo)⁴⁵ y “flexibilidad garantista” (que se corresponde con la “constitución del trabajo garantista”; esto es, el Derecho del Trabajo garantista propio del constitucionalismo social). La constitución flexible del trabajo es la idea-fuerza que impregnaron las dos grandes reformas de la negociación colectiva de 1994 y 2012 (que, como se ha indicado, da una vuelta de tuerca sobre los parámetros flexibilizadoras de 1994, que, pese a todo, eran más respetuosos –aunque problemáticos- con el principio de autonomía colectiva negocial), mediando entre ellas la reforma del RDL 7/2011, en la dirección flexibilizadora que culminaría en el RDL 3/2012 y su convalidación y consolidación en la Ley 3/2012. En este modelo normativo el intervencionismo se hace más penetrante y limitador de los espacios de autodecisión autónoma colectiva. Se aduce la rigidez de la regulación y la falta de dinamismo de la negociación colectiva para actualizar sus contenidos y afrontar –se expresaba- las peculiaridades de la empresa. Por ello se apostaba por una mayor “empresarización” de las relaciones laborales a través tanto de la ley como de la negociación colectiva como elemento descentralizador y de potenciación de la flexibilidad interna (que supone una flexibilidad en el uso de la fuerza de trabajo; se trate de una flexibilidad interna impuesta unilateralmente o

⁴⁴ MONEREO PÉREZ, J.L.: *Introducción al Nuevo Derecho del Trabajo. Una crítica del Derecho Flexible del Trabajo*, Valencia, Ed. Tirant lo Blanch, 1996.

⁴⁵ Exponente nítido de esta última la explícita finalidad perseguida por el legislador de la reforma laboral efectuada en a través de la Ley 3/2012, de 6 de julio (antes RDL 3/2012), en cuya Exposición de Motivos, tras afirmar que “el objetivo es la flexiseguridad” (apartado II), señala que “en materia de negociación colectiva se prevé la posibilidad de descuelgue respecto del convenio colectivo en vigor, se da prioridad al convenio colectivo de empresa y se regula el régimen de ultraactividad de los convenios colectivos. *Las modificaciones operadas en estas materias responden al objetivo de procurar que la negociación colectiva sea un instrumento, y no un obstáculo, para adaptar las condiciones laborales a las concretas circunstancias de la empresa*” (apartado IV). La unilateralidad del planteamiento que reconduce la negociación colectiva desde un instrumento autónomo de equilibrio entre los intereses implicados, a un instrumento al servicio de las necesidades de funcionamiento de las empresas. Este no es precisamente el modelo del garantismo jurídico de la negociación colectiva.

establecida con carácter colectivamente negociado) y de “creación” de empleo (porque se parte de la premisa –nunca verificada científicamente– de que existía una pretendida rigidez en el marco institucional que conducía manifiestamente al declive de las tasas de empleo).

Se puede explicar que una reforma limitadora –y no sólo racionalizadora y de fomento– de la negociación colectiva fuera contestada por los interlocutores y que, en consecuencia, no se tratase de una “legislación (pre)negociada” (que constituye una de las expresiones típicas de la concertación social, como intercambio de política del Derecho entre el Gobierno y los interlocutores sociales). Era necesario “intervenir” en el sistema de negociación colectiva a través de una reforma limitadora de sus espacios de autonomía para alcanzar los objetivos de las políticas liberalizadoras y precarizadoras del mercado de trabajo que, en la perspectiva de política del Derecho, eran consideradas necesarias para el buen funcionamiento de los mercados y la mejora de la competitividad de las empresas. Enfoque flexibilizar contrario no sólo al principio de autonomía colectiva, sino también el principio de trabajo “decente” o “digno” de la persona que trabaja: pues es verificable que estas no mejoraron los niveles de empleo, pero sí incrementaron la inseguridad y la precariedad laboral; aparte de que propiciaran una visible lucha empresarial por la competitividad basada en la reducción de costes del trabajo y la competencia desleal entre las empresas de un mismo sector de actividad.

Más allá de los aspectos decididamente negativos del modelo resultante de estas dos grandes reformas legislativas flexibilizadoras (y en parte liberalizadoras), cabe destacar el aspecto positivo de apertura del modelo normativo hacia un carácter de negociación colectiva *más dinámica*, sobre todo porque en cualquier momento se puede renegociar el convenio colectivo y es posibilidad aprobar Acuerdos de Empresa en materia de descuelgue o inaplicación de cláusulas del convenio colectivo vigente de que se trate para atender a las circunstancias específicas sobrevenidas de la empresa⁴⁶.

⁴⁶ MONEREO PÉREZ, J.L.: *Introducción al Nuevo Derecho del Trabajo. Una crítica del Derecho Flexible del Trabajo*, Valencia, Ed. Tirant lo Blanch, 1996.; *Ibid.*, “Nuevas tendencias del Derecho del Trabajo postconstitucional: el modelo de Constitución flexible del trabajo”, en SEMPERE NAVARRO, A.V. (Dir.) Y MARTÍN JIMÉNEZ, R. (Coord.): *El modelo social en la Constitución Española de 1978*, Madrid, Ed. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003; *Ibid.*, *La metamorfosis del Derecho del Trabajo*, Albacete, Ed. Bomarzo, 2017; OJEDA AVILÉS, A.: “Los acuerdos de empresa en la estructura de la negociación colectiva”, en VV.AA.: “Los Acuerdos de Empresa en la estructura de la negociación colectiva”, en OJEDA AVILÉS, A. (Coord.): *El arbitraje laboral. Los acuerdos de empresa*, VII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Madrid, Ed. Tecnos, 1996; GARCÍA MURCIA, J.: *Los acuerdos de empresa*, Madrid, CES, 1998; GARCÍA JIMÉNEZ, M.: *Los acuerdos colectivos de empresa. Naturaleza y régimen jurídico*, Granada, Ed. Comares, 2006; SAEZ LARA, C.: “Descuelgue convencional y arbitraje obligatorio”, *Temas Laborales* n° 140 (2017); FABREGAS MONFORT, F.: “El descuelgue del convenio colectivo como medida de flexibilidad interna”, en MONEREO PÉREZ, J.L., GORELLI HERNÁNDEZ, J. y ALMENDROS GONZÁLEZ, M.À. (Dir.): *Medidas de flexibilidad interna como alternativa y solución en un nuevo Derecho del Trabajo Garantista. Estado de la flexibilidad funcional, temporal, espacial, sustancial y suspensiva en un marco de reformas laborales*, ORTEGA LOZANO, P.G., y MARÍN ALONSO, I. (Coords), Granada, Ed. Comares, 2022. En un enfoque de conjunto, GORELLI HERNÁNDEZ, J.: *Los acuerdos de empresa como fuente del ordenamiento laboral*, Madrid, Ed. Civitas, 1999; ELORZA GUERRERO, F.: *Los acuerdos de empresa en el Estatuto de los Trabajadores*, Madrid, CES, 2000; MERINO SEGOVIA, A.: *Régimen legal y convencional de los acuerdos de empresa*, Madrid, Ed. La Ley, 2001.

El Tribunal Constitucional no siempre ha estado a la altura en el enjuiciamiento de las reformas legales de la negociación colectiva, siendo especialmente significativos sus pronunciamientos sobre aspectos cruciales de la de la reforma de 2012 (SSTC 119/2014, de 16 de julio). La jurisprudencia establecida se aparta, a menudo, de la ya consolidada anteriormente con reiteración por al Alto Tribunal. Esta doctrina está marcada por un factor de coyunturabilidad (en ese momento, el crack de 2008 y su impacto en el orden económico y social), como en el fondo lo está siempre, ya que el Tribunal Constitucional se mueve en las tierras movedizas de circunstancias cambiantes que pueden condicionar sus pronunciamientos atendiendo a los juicios de valor y a las interpretaciones teleológicas que adopte en cada momento; y, como es obvio, a la legislación que pueda dictarse tanto en el derecho de la emergencia como en el derecho de la normalidad político jurídica. Es la incidencia del “momento o realidad constitucional” lo que puede hacer modular la doctrina del Alto Tribunal. Conviene recordar que cualquier limitación de los derechos fundamentales exige un justificado motivo y que no haya ningún otro cauce razonable para alcanzar los fines pretendido por el legislador y cuya razonabilidad deberá enjuiciar el propio Alto Tribunal. En cualquier caso, las medidas restrictivas o limitativas del derecho a la negociación colectiva se normalizaron no sólo con el transcurso del tiempo post-crisis, sino también con la aprobación del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en el año 2015.

La STC Pleno 8/2015, de 22 de enero de 2015 (Recurso de inconstitucionalidad 5610-2012. Interpuesto por más de cincuenta diputados del Grupo Parlamentario Socialista y del Grupo Parlamentario La Izquierda Plural del Congreso de los Diputados en relación con diversos preceptos de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral), no se limita a afirmar que el derecho a la negociación colectiva ex art. 37.1 CE es un derecho de estricta configuración legal (ignorando los límites que impone al legislador ordinario el “contenido esencial del derecho” ex art. 53.1 CE), sino que justifica las limitaciones al derecho a la negociación colectiva y la fuerza vinculante de los convenios colectivo con base a una canon interpretativo que hace prevalece las razones económicas (vinculadas la libertad de empresa en el marco de una economía de mercado) sobre este derecho fundamental y otros derechos sociales constitucional e internacionalmente garantizados⁴⁷. Al no existir condicionamientos fuertes del modelo relativamente abierto de negociación colectiva (absolutamente abierto no puede ser en pura lógica jurídica, toda vez que hay una zona resistente frente al legislador ordinaria representada por el “contenido esencial del derecho” a la negociación colectiva ex art. 53.1 CE), se degrada el derecho fundamental de negociación colectiva frente al derecho constitucional de libertad de empresa ex art. 38 CE, lo cual resulta en verdad paradójico, porque está ubicado sistemáticamente en la misma sección que el derecho fundamental a la negociación colectiva (Sección 2ª del Capítulo II del Título I

⁴⁷ Véase el Voto Particular del Magistrado Fernando Valdés Dal-Ré a la STC Pleno 8/2015, de 22 de enero de 2015.

de la Constitución). Y ello a pesar del mandato explícito que se establece imperativamente al legislador en el sentido de que “sólo por ley, que en todo caso deberá respetar el contenido esencial, podrá regularse el ejercicio de tales derechos y libertades, que se tutelarán de acuerdo con lo previsto en el art. 161.1.a)” de la Norma Fundamental. Esto es, mediante el control de la constitucionalidad de las leyes⁴⁸.

En esta sentencia se afirma (partiendo del derecho fundamental a la libertad de empresa en el marco de una economía de mercado) que la constitución económica se hace prevalecer sobre la constitución sociolaboral, de manera que lo que procede es la subordinación en caso de conflicto entre las mismas, es decir, entre sus respectivas racionalidades. La interpretación última del TC conlleva una des-sustancialización del derecho fundamental a la negociación colectiva como derecho libertad y autonomía, pues decididamente, lleva a cabo dos operaciones jurídicas entrelazadas: primero devaluar el derecho a la negociación colectiva declarando que es de estricta y esencialmente de configuración legal, por un lado, y por otro, afirmando, en todo caso, que este derecho debería decaer paradójicamente ante el derecho de libertad de empresa (que al parecer sí sería un derecho constitucional fundamental dotado de un contenido esencial que se impone con fuerza vinculante bilateral, y ante todo al derecho a la negociación colectiva). Tras ello subyace la preferencia de la constitución económica (una de cuyas piezas nucleares es significativamente la libertad de empresa) sobre el grupo normativo que diseña constitución social.

Importa destacar que el derecho a la negociación colectiva forma parte inseparable del bloque de constitucionalidad regulador de los derechos colectivos/sindicales (artículos 7, 28, 37, 103, 129, 131, etcétera, de la CE). La libertad sindical constituye un *derecho fundamental fuente*; un derecho complejo dotado de apertura hacia otros derechos fundamentales que forman parte de su contenido esencial⁴⁹. Ello permitió afirmar que el legislador ostenta un poder activo en la garantía, concreción y desarrollo del derecho (SSTC 73/1984, 80/2000). La orientación disgregadora entre libertad sindical y negociación no se corresponde con la garantía del contenido esencial (art. 53.1 CE). Sin embargo, paulatinamente el Tribunal Constitucional ha acentuado la consideración del derecho de negociación colectiva como un “derecho esencialmente de configuración legal” (STC 85/2001, 8/2015).

⁴⁸ Teniendo en cuenta la garantía del contenido esencial (art. 53.1 CE) y el art. 10.2 CE, conviene no olvidar el cambio de paradigma en el Derecho constitucional. “La ley, un tiempo medida exclusiva de todas las cosas en el campo del derecho, cede así el paso a la Constitución y se convierte ella misma en objeto de medición. Es destronada en favor de una instancia más alta” [la Constitución como norma fundamental del ordenamiento]. Cfr. ZAGREBELSKY, G.: *El derecho dúctil. Ley, derechos, justicia*, trad. cast. de M. Gascón, Trotta, Madrid, 1995, pág.40.

⁴⁹ Los grandes pronunciamientos de nuestro Alto Tribunal, convinieron en considerar que la libertad sindical, no obstante su respectiva autonomía, son teleológicamente derechos inseparables y que permite argumentar que la negociación forma parte del núcleo intangible de la libertad sindical. Así, SSTC 4/1983, fj.4,73/1984, fj.1, 58/1985, fj.3, entre otras muchas posteriores. Resulta harto significativa de una conexión –que no se agota en sí misma– entre negociación colectiva y huelga ex art. 6 de la Carta Social Europea (tanto en su versión originaria de 1961 como en la versión revisada y ampliada de 1996); y el art. 4 del Convenio OIT, núm. 98, sobre derecho de sindicación y negociación colectiva

Y esto lejos de minorar su relevancia, lo que hace es realzarla, porque es una de las armas de las que disponen constitucionalmente los sindicatos (junto con las asociaciones empresariales) como instituciones básicas del sistema de democracia constitucional pluralista (art. 7 CE). De manera que las vicisitudes de cada uno estos tres grandes derechos fundamentales de libertad colectiva/sindical (libertad sindical, derecho de huelga y derecho de negociación colectiva) indican inmediatamente sobre los demás al conformar un bloque de libertades públicas indisociables que se necesitan mutuamente y que se encuentran en constante interrelación, interdependencia y comunicabilidad, partiendo ya de sus respectivos “contenidos esenciales” (art. 53.1 CE). El Derecho estatal reflexivo y el Derecho social de autonomía constituyen, dentro de la dinámica del conflicto laboral institucionalizado, una expresión jurídica de la *interconexión sistémica relacional* de aquellos dos derechos de libertad.

En una reflexión de conjunto, se puede decir que la autonomía colectiva se consagra en la Constitución en toda su plenitud, es decir, como cauce *comunicativo y deliberativo* de interlocución, punto de encuentro y diálogo social bilateral en los interlocutores sociales (o, si se quiere, entre los respectivos representantes de los trabajadores y empresarios, en los términos utilizados en el art. 37.1 CE). Pero también se garantiza como fuente de producción de normas y reglas jurídicas paccionadas que regulan las condiciones de trabajo y las relaciones existentes entre los sindicatos y las asociaciones empresariales (situándola, en esta dimensión, en el campo de las fuentes de producción y de las fuentes jurídico-positivas). En ambas dimensiones sobresale la idea de una autonomía colectiva concebida (captando tipológicamente la realidad preexistente de un fenómeno social) como un fenómeno comunicativo y de autorregulación de intereses colectivos, que se diferencia de la autonomía individual privada de autorreglamentación contractual de intereses propios y también de la heterorregulación a través de la legislación públicamente actuada. En este marco la negociación colectiva (autonomía colectiva en sentido dinámico, es decir en la lógica de la acción colectiva) aparece (ya desde el mismo art. 37.1 CE, en relación con los artículos 7 y 10.2 CE) como un instrumento fundamental de ordenación del sistema de relaciones laborales, situado en la dialéctica entre el conflicto presupuesto y su institucionalización.

La autonomía colectiva, implica aquí, por decirlo, con Santi Romano, en el significado más amplio y genérico, toda posibilidad de autodeterminación y, en consecuencia, las capacidades activas, los derechos subjetivos. En un significado más técnico y específico, supone, subjetivamente, la potestad de darse un ordenamiento jurídico, y objetivamente, el carácter propio de un ordenamiento jurídico que individuos o entidades se constituyen por sí, en contraposición al carácter de los ordenamientos que para ellos son constituidos por otros. Implica un despliegue comunicativo e institucional (ordinamental), y no limitándose a establecer normas jurídicas. La autonomía colectiva es en la terminología de la OIT un método o procedimiento de negociación que permite establecer relaciones de diálogo y de intercambio de pareceres entre los interlocutores sociales⁵⁰, pero también de reglas y

⁵⁰ Significativamente el art. 155.1 TFUE expresa que “El diálogo entre interlocutores sociales en el ámbito de la Unión podrá conducir, si éstos lo desean, al establecimiento de relaciones convencionales, acuerdos

decisiones que permite estructurar sus relaciones colectivas y las normas convencionales reguladoras de condiciones de trabajo por las que se han de regir las relaciones individuales de trabajo.

Es criticable la posición según la cual mirados desde el punto de vista de un determinado ordenamiento, por ejemplo, el estatal, todos los demás ordenamientos no tendrían, desde ese punto de vista, el carácter de juridicidad –que realmente tienen-, sino que tendrían, de ese punto de vista interno, el valor de meros hechos. Ello daría a entender la premisa previa de que todo ordenamiento considere jurídico (por ejemplo, el estatal) tan solo a sí mismo. Por ello se puede hablar de normas públicas y de normas privadas. Santi Romano precisó que de los convenios colectivos surgen normas que establecen derechos y deberes subjetivos, y que cuando estas normas no se encuentran en las leyes del Estado, esto es, cuando éste no hace más que atribuir en general, eficacia a la autonomía privada, no puede ellas entonces más que dotarse de instrumentos jurídicos que, antes de ser fuentes de derecho subjetivo, son fuentes de normas de derecho objetivo. Así cuando se habla de normas jurídicas, se acota la expresión aludiendo a “normas jurídicas públicas”, es decir, a las leyes en sentido material, que emanan de sujetos de derecho público, ello sólo quiere decir que aquellas palabras han asumido, por antonomasia, un significado más restringido que el que de lo contrario tendrían y que es siempre legítimo atribuirles, con tal de que se distinga entre una norma y otra (normas jurídicas públicas y normas jurídicas privadas) y sería exorbitante inferior de ello, como con frecuencia se hace, la exclusión de ciertos instrumentos de derecho privado de las categorías de las normas. De este modo la autonomía privada –como la autonomía colectiva que se expresa jurídicamente en los convenios colectivos- son manifestación de esa concepción de autonomía entendida como capacidad de darse un ordenamiento jurídico propio. Ese carácter de la autonomía se localiza no sólo en la voluntad de sus artífices, sino ante todo en el hecho normativo objetivo de la formación de un ordenamiento que tenga ciertos requisitos de independencia y al mismo tiempo de dependencia, es decir, de limitada independencia, de otro ordenamiento. El Estado –lejos del positivismo legalista- no es el principio y fin de toda la vida social y jurídica; y que admitir lo contrario supone renunciar a comprender muchos fenómenos de normatividad jurídica realmente existente⁵¹.

En esa perspectiva la autonomía colectiva no puede contemplarse desde un positivismo legalista (que ni siquiera es el defendido por mismo Hans Kelsen, cuyo positivismo es mucho más abierto que otras formas de positivismo petrificado), el cual conduce a una visión

incluidos”. Sitúa en primer plano la acción comunicativa entre los interlocutores sociales y la atribución de un poder jurídico de textura abierta. Por su parte, el art.152 dispone que “La Unión reconocerá y *promoverá el papel de los interlocutores sociales* en su ámbito, teniendo en cuenta la diversidad de los sistemas nacionales. Facilitará el diálogo entre ellos, dentro del respeto de su autonomía. La cumbre social tripartita para el crecimiento y el empleo contribuirá al diálogo social”. Cfr. Artículos 153.3, 154.1. “La Comisión tendrá como cometido fomentar la consulta a los interlocutores sociales a nivel de la Unión y adoptar todas las disposiciones necesarias para facilitar su diálogo, velando por que ambas partes reciban un apoyo equilibrado...”.

⁵¹ ROMANO, S.: “Autonomía”, y “Realidad jurídica”, en ROMANO, S.: *Fragmentos de un diccionario jurídico*, trad. S. Sentís Melendo y M. Ayerra Redín, edición al cuidado de J.L. Monereo Pérez, Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2002, págs.15-35, y págs. 259-277, respectivamente.

estatalista y formalista del fenómeno jurídico que no permite vislumbrar que en los ordenamientos jurídicos contruidos desde las Constituciones contemporáneas (como normas fundacionales de los ordenamientos jurídicos) existen fuentes de ordenación jurídica extraestatales (“extralegislativas”) a nivel interno y a nivel internacional. Y que la existencia de una sociedad pluralista conlleva, de suyo, el reconocimiento de la realidad existencial de un pluralismo social y jurídico que está realmente en la vida social del Derecho. El positivismo legalista desemboca en un monismo jurídico estatalista, que es refractario a los postulados de una sociedad abierta y pluralista, pero tanto más en sociedades complejas como las actuales donde la pluralidad de los ordenamientos preside el entramado de las reglas jurídicas. Lo cual ha supuesto también, entre otras cosas, una revolución en la percepción y conformación de las fuentes de producción jurídica. En otras palabras: la autonomía colectiva aparece como fenómeno originario de juridicidad extraestatal (que presupone la existencia de normas jurídicas extraestatales con efectividad real) y eso es lo que reconoce –pero no crea– la Constitución, que, eso sí, aparte de ello, obliga al legislador infraconstitucional a que garantice y promueva la efectividad *a través de la legislación estatal* de su ejercicio y la fuerza vinculante de los convenios colectivos que constituye la fuente típica de expresión formal de un poder sustancialmente normativo, aunque no se agote, desde luego, en esa función, pues se trata de un vehículo de acción comunicativa.

En este sentido la autonomía colectiva, garantizada por la Constitución, es reforzada por una legislación de fomento y apoyo, que comprende las garantías del derecho a la negociación y la eficacia vinculante de los convenios colectivos que nacen de ese poder de autorregulación colectiva bilateral. Pero el convenio colectivo no por ello tiene que perder condición de *normación pactada*, y que por tanto no puede resolverse en una suerte de asimilación/absorción en el ordenamiento estatal y al servicio de los fines del Estado, como si fuera una norma suya, de origen y dinámica estatal, porque esa asimilación desconocería y socavaría el propio reconocimiento, con todas sus consecuencias legítimas, del derecho fundamental a la autonomía colectiva y el obligado respeto legal a su *propio* “contenido esencial”. La autonomía colectiva es también un método de creación de normas emanadas de la esfera privada (art. 53.1 CE, en relación con el bloque constitucional formado por los artículos 10.2 y 93 a 96 de la Norma Fundamental; y repárese que el art. 53, apartados 1, 2 y 3, de la Constitución se inserta en un Capítulo IV del Título I, que lleva la rúbrica “De las garantías de las libertades y derechos fundamentales”, utilizando, así, una noción constitucional amplia de “fundamentalidad” de todos los derechos comprendidos en el Título II de la Norma Fundamental, en análogo dirección plasmada en el art. 28 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, con rango de Tratado Europeo ex art. 6.1 TUE)⁵². Esa concepción amplia de “fundamentalidad” se ha de conectar, de suyo, al

⁵² Explicación del Praesidium de la Convención relativa a la Explicación relativa al artículo 28 (Derecho de negociación y de acción colectiva): Este artículo se basa en el art. 6 de la Carta Social Europea revisada de 1996, así como en la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores (puntos 12 a 14). El Tribunal Europeo de Derechos Humanos reconoció el derecho a la acción colectiva como uno de los elementos del derecho de sindicación establecido en el art. 11 del CEDH. En lo referente a los niveles adecuados en los que puede tener lugar la negociación colectiva, véanse las explicaciones dadas en relación con el artículo anterior...”

principio de indivisibilidad e interdependencia entre todos los derechos de la persona, cuyo eje es la garantía de la dignidad humana.

De ese contenido esencial se infiere, primeramente, que estamos ante un típico derecho de autonomía y de libertad colectiva compartida o conjunta con capacidad de actuación y autodeterminación de los sujetos colectivos, y que ese reconocimiento ex art. 37.1 CE no se limita a reconocer la dimensión normativa que la materializa como fuente de normas paccionadas. Tampoco la legislación estatal debe limitarse a eso, pues tiene que garantizar las condiciones adecuadas para la efectividad de este derecho de autonomía colectiva y, también, por supuesto, la garantía de la eficacia vinculante del convenio. La actividad desplegada por la negociación colectiva durante la vida del convenio colectivo no queda difuminada por la garantía legal del derecho y de la fuerza vinculante del convenio: ese carácter pactado del convenio no desaparece durante la vigencia del convenio cual si fuera entregada dentro del ordenamiento estatal, tanto más si este puede ser renegociado y revisado dinámicamente, en un continuum donde el convenio como acto es objeto de renegociación, pues el derecho a la negociación colectiva no queda entre paréntesis, como un derecho de autonomía estático. Esta lógica absolverte de completa estatalización del convenio no se puede deducir necesariamente de la garantía constitucional ex art. 37.1 CE, que dice lo que dice y nada más; pero podría inferirse en cierta medida del desarrollo legal “reglamentista” de las previsiones constitucionales en el Título III del ET, donde se opta por los convenios de fuerza normativa y eficacia general, que presupone una delimitación y control de la mayor representatividad sindical y una intervención penetrante del legislador desde la configuración y la legitimación hasta la conclusión, pasando por todo un procedimiento prefijado como condición de validez del convenio.

Aun así, y pese a todo la subsistencia dinámica de la autonomía colectiva (v.gr., art. 86.1 ET⁵³, como en las cláusulas de descuelgue y la preferencia aplicativa a través de los artículos 82.2 y 84.2 ET⁵⁴; por hablar de la posibilidad, siempre presente, de negociar Acuerdos Marcos Interconfederales y Acuerdos monográficos sobre materiales concretas, por la cauce estatutario previsto en el art. 83 ET) y la dimensión obligacional del convenio (art. 82.2 ET, art. 85.1 E; art. 86.3 ET, a propósito de la regulación de la ultraactividad del convenio) se refleja en la propia regulación legal del Título III del ET. Aparte del proceso de negociación

Explicación relativa al anterior art. 27 (Derecho a la información y consulta de los trabajadores en la empresa): Este artículo figura en la Carta Social Europea revisada (art. 21) y en la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores (puntos 17 y 18). Se aplica en las condiciones previstas por el Derecho de la Unión y por los Derechos nacionales. La referencia a los niveles adecuados remite a los niveles previstos por el Derecho de la Unión o por el Derecho o las prácticas nacionales, lo que puede incluir el nivel europeo cuando la legislación de la Unión lo prevea. El acervo de la Unión en este ámbito es importante: artículos 154 y 155 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea....”

⁵³ Art. 86.1, párrafo 2º ET, establece que durante la duración –vigencia- del convenio colectivo, los sujetos legitimados conforme a los artículos 87 y 88 ET podrán negociar su revisión, por lo que la ley del ET opta por fomentar un proceso de negociación continua, sin tener que esperar a que termine la vigencia inicialmente pactada del convenio.

⁵⁴ Recuérdese, asimismo, que conforme al art. 41.6 ET, “La modificación de las condiciones establecidas en los convenios colectivos regulados en el título III deberá realizarse conforme a lo establecido en el art. 82.3” ET.

colectiva inherente en los periodos de consulta-negociación colectiva que pueden concluir con la formalización de un Acuerdo de reestructuración productiva (artículos 40.2º, 41.4º, 44.4º y 9º, 47.1º y 2º, 51, etcétera)⁵⁵. Este tipo de acuerdos de reestructuración ha contribuido, sin duda, a propiciar un dinamismo de la negociación colectiva. Por lo demás, las reformas legislativas desde 1994 en adelante han conducido a instaurar un Derecho flexible del trabajo, que han introducido esas posibilidades de renegociación, revisión, descuelgue e inaplicación, y que también han promovido una funciones gestionales del convenio y facultades dispositivas respecto de contenidos reguladores de convenios colectivos vigentes atribuidas a los convenios de empresa. Se refuerza la idea del carácter paccionado y la dimensión obligacional del mismo en coherencia con la lógica propia de actuación autorreflexiva de la autonomía colectiva sin cuestionar necesariamente su dimensión normativa, pues el convenio colectivo no deja su función de crear normas y reglas de ordenación de las relaciones laborales; más bien esa dimensión obligacional contribuye la efectividad del convenio colectivo en su conjunto, como un todo (y reflejaría la idea de que el convenio colectivo no puede dividirse en compartimentos estancos)⁵⁶. Todo ello sin

⁵⁵ MONEREO PÉREZ, J.L.: *Empresa en reestructuración y ordenamiento laboral*, Granada, Ed. Comares, 2006; MONEREO PÉREZ, J.L y FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.: *El despido colectivo en el Derecho Español. Estudio de su régimen jurídico*, Cizur Menor (Navarra), Ed. Aranzadi, 1997; MUROS POLO, A.: *El despido colectivo en un marco de reestructuración jurídica y socialmente responsable*, Granada, Universidad de Granada-Tesis Doctoral, 2023. <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/83089/100725.pdf?sequence=4&isAllowed=y> . Asimismo, SÁEZ LARA, C.: *Reestructuraciones empresariales y despidos colectivos*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2015; CORREA CARRASCO, M.: “Autonomía colectiva y reestructuraciones empresariales no extintivas”, en VV.AA: *Reestructuraciones empresariales. XXXI Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, A Coruña, Mayo de 2021, Madrid, Ed. MTES, 2021; CORREA CARRASCO, M.: *Convenios y Acuerdos colectivos de trabajo*, Cizur Menor (Navarra), Ed. Trompson/Aranzadi, 1997; FABREGAS MONFORT, F.: “El descuelgue del convenio colectivo como medida de flexibilidad interna”, en MONEREO PÉREZ, J.L., GORELLI HERNÁNDEZ, J.y ALMENDROS GONZÁLEZ, M.À. (Dir.): *Medidas de flexibilidad interna como alternativa y solución en un nuevo Derecho del Trabajo Garantista. Estado de la flexibilidad funcional, temporal, espacial, sustancial y suspensiva en un marco de reformas laborales*, ORTEGA LOZANO, P.G., y MARÍN ALONSO, I. (Coords), Granada, Ed. Comares, 2022.

⁵⁶ La dimensión obligacional (el que se dado en llamar contenido obligacional) hace referencia al conjunto de obligaciones que asumen las partes negociadoras con eficacia jurídica interpartes exclusivamente (sin fuerza de obligar «erga omnes»). Las llamadas cláusulas obligacionales comprenden obligaciones o compromisos de carácter instrumental que asumen las partes entre sí, mediante las que se contribuye a una eficaz aplicación de las condiciones pactadas, como pueden ser las «Cláusulas de paz», compromisos encaminados a evitar y solucionar situaciones conflictivas y a facilitar la aplicación del convenio mediante la constitución de órganos o comisiones «ad hoc» (STS 21.12.1994). El art. 82.2 ET dispone que mediante los convenios colectivos y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad; igualmente podrán regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten. En el convenio colectivo, como un todo, “lo obligacional” y lo “normativo” no son compartimentos estancos, están comunicados pues existe sinergias que los vinculan inexorablemente, aunque en determinados supuestos, como la ultraactividad, pueden dissociarse instrumental y cronológicamente (art. 86.3 ET), como también en los periodos de revisión o renegociación (art. 86.1, párrafo 2º, ET y art. 84.3 ET). Estas cláusulas participan de la fuerza vinculante propia del convenio colectivo, aunque limitada a las partes negociadoras que las han concertado. Por consiguiente, su incumplimiento genera un ámbito de responsabilidad civil o patrimonial por parte de la parte perjudicada por el incumplimiento. Por lo demás, pueden utilizarse, en tal caso, las medidas de presión colectiva (huelga y conflicto colectivo). No existe un ámbito de responsabilidad administrativa. Carecen de eficacia prorrogada después de la denuncia del convenio, salvo pacto colectivo en contrario (art. 86.3 ET). Por lo demás, el art. 85.1 ET, no es indiferente a la dimensión obligacional del convenio cuando establece que

incurrir en la ilusión de una pretendida suficiencia de una renovada revalorización del “*laissez faire colectivo*”, como alternativa –ya fracasada en la experiencia de los países de tradición anglosajona- al necesario papel de la ley no sólo en la garantía indispensable de todos los derechos sociales de “desmercantilización”⁵⁷, sino también en su función garantista y promocional del propio derecho a la negociación colectiva (en el marco del bloque normativo regulador de los derechos colectivos/sindicales).

Y la apertura del sistema español de negociación colectiva hacia un carácter más abierto y dinámica se refleja igualmente, y en todo momento, en la posibilidad de actuación autónoma colectiva al margen del ET, y singularmente –pero no exclusivamente- para negociar convenios colectivos de eficacia limitada (“extraestatutarios”). Es decir, también hay un espacio de libre desenvolvimiento para la autonomía colectiva, incluso al margen del ET como fuente autónoma comunicativa de interlocución y diálogo deliberativo con la posibilidad de llegar a convenios y acuerdos colectivos no insertos en el ordenamiento jurídico estatal (propriadamente se podría hablar de los convenios colectivos extraestatutarios, de eficacia subjetiva limitada, como convenios sindicales “extraestatales”, pero con amparo constitucional ex art. 37.1 CE en relación con los artículos 7 y 28.1 del Texto Constitucional; SSTC 58/1985, 108/1989). Se hace visible que la autonomía colectiva negocial es una realidad preexistente que reconoce y garantiza el art. 37.1 CE y que es capaz de operar más allá de la intervención legislativa de carácter garantista y promocional, que viene exigida por el mandato constitucional ex art. 37.1 ET (“La ley garantizara [...] la fuerza vinculante de los convenios”), pero contando con un cierto margen de opciones de política del Derecho para promoverla y garantizar su ejercicio efectivo y su eficacia jurídica. No obstante, esa garantía legal no tiene por qué impedir o mermar la capacidad creadora y de innovación de los protagonistas titulares del derecho a la negociación colectiva: se acabarán expresando y desarrollando más allá de cualquier encorsetamiento legal al estar en posesión de un derecho de autonomía social (un derecho de libertad colectiva).

“Dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos *podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales*, incluidos procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los periodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51; los laudos arbitrales que a estos efectos puedan dictarse tendrán la misma eficacia y tramitación que los acuerdos en el periodo de consultas, siendo susceptibles de impugnación en los mismos términos que los laudos dictados para la solución de las controversias derivadas de la aplicación de los convenios”.

⁵⁷Para esa conceptualización originaria de los derechos sociales como derechos de “desmercantilización”, véase MONEREO PÉREZ, J.L.: “La política social en el Estado del Bienestar: los derechos sociales de la ciudadanía como derechos de “desmercantilización””, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, núm. 19 (1995), págs. 7-46; *Ibid.*, *Derechos sociales de la ciudadanía y ordenamiento laboral*, Madrid, Ed. Consejo Económico y Social de España, 1996, espec., págs. 27 y sigs., y Capítulo II (“La desmercantilización relativa del trabajo como objetivo de la política social en el capitalismo avanzado: El trabajo y su ordenación jurídica”), págs. 45 y sigs.; *Ibid.*, *La protección de los derechos fundamentales. El modelo europeo*, Albacete, Ed. Bomarzo, 2009, Capítulo 4.1 (“Constitución del trabajo y derechos sociales de la ciudadanía”), págs. 39 y sigs.

Todo esto conduce a la implantación –y asunción por los protagonistas de la negociación colectiva- de un modelo más dinámico de negociación colectiva, no siempre adecuadamente impulsado por el legislador (entre otras cosas porque son pocas las grandes reformas legislativas de la negociación colectiva que han sido prenegociadas con los interlocutores sociales que son su verdaderos protagonistas; y se han producido intromisiones estatales en el sistema de negociación colectiva a través de típicas norma de Derecho necesario absoluto. Como gran excepción debe destacarse la reforma negociada con los interlocutores cristalizada en el RD-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo). Y ha supuesto una modificación significativa –pero no radical- del modelo legal de negociación colectiva, en una dirección superadora de su carácter estático, como ordenación normativa de las relaciones de trabajo para acentuar su carácter dinámico en cuanto instrumento de acción comunicativa entre los interlocutores sociales.

2. El impacto de las reformas laborales en el Modelo Legal (señaladamente, RDL 32/2021, de 28 de diciembre). Contrarreforma de corrección no de cambio radical de modelo normativo de negociación colectiva

En la conformación de estos rasgos del modelo legal de negociación colectiva y de garantía de la fuerza vinculante de los convenios colectivos (que son la expresión jurídico-formal de los poderes sociales con facultad normativa creadora) hay elementos de continuidad y elementos de renovación. Un hilo conductor desde la reformas de 1994, 1997, 2010, 2011 y 2012 ha sido la dirección flexibilizadora de la negociación colectiva y del modelo estatutario que pivota sobre el convenio colectivo como norma jurídica de eficacia personal generalizada en todo su ámbito de aplicación. La reforma de 2012, lejos de conllevar –como se afirmaba en la Exposición de Motivos de la Ley 3/2012- una “modernización” de la negociación colectiva (autocalificación técnica pretendidamente aséptica y neutral) que supuso un giro autoritario (no necesariamente inconstitucional en todo lo que fue objeto de la reforma legislativa), y que generó más problemas y conflictos de los que supuestamente pretendía resolver. Comenzando porque se hizo a contracorriente y rectificado a los propios interlocutores sociales que habían llegado a un acuerdo, lo cual hacía suponer los bloqueos, el aumento de la conflictividad y la judicialización de los conflictos laborales que se iban a producir. Por otra parte, se generó una gran inseguridad sobre el significado y alcance de aspectos nucleares de la reforma. En este extremo quizás el ejemplo más llamativo es del modelo de regulación de la ultraactividad que en último momento suponía hacer desaparecer la regulación colectiva dejando un vacío gravísimo en la ordenación de las relaciones laborales. Pero, por otra parte, también propició una “devaluación salarial” a través del amplio conjunto de medidas de “intervención dirigista” que fueron adoptadas.

El otro gran paradigma de desestructuración del modelo sindical de negociación colectiva fue el establecimiento del principio de prioridad aplicativa absoluta del convenio colectivo, cuya ordenación se impuso con carácter de norma de derecho necesario absoluto respecto de la autonomía colectiva negocial. Esta medida permitió

deliberadamente una devaluación salarial y asimismo una competencia desleal entre las empresas del mismo sector basada en un modelo atomizado de competitividad obtenido por la reducción de costes laborales, disciplinamiento de los trabajadores (este aspecto persuasivo y disuasorio debe ser subrayado) y, por supuesto, la desindicalización, porque en muchos casos esos convenios de empresa no eran negociados por representaciones sindicales (y cuando así lo hacían descubrían que se encontraban en posiciones de desventaja en las relaciones de poder negociador).

Por lo demás, las reformas había guardaban silencio en relación con muchas medidas necesarias para promocional la negociación colectiva. Y lo que es más grave las nuevas medidas flexibilizadoras se sumaban a los mecanismos ya establecidos por la reforma de 1994 de debilitamiento de la fuerza conformadora de los convenios colectivos de carácter normativo y eficacia jurídica personal generalizada en todo su ámbito de aplicación (señaladamente acuerdos de empresa de descuelgue e inaplicación de convenios colectivos), bajo el prisma de que estaríamos ante una flexibilidad interna negociada⁵⁸. Aparte de que esto no siempre fue así, muchos de estos acuerdos fueron “concesivos” dada la situación de debilidad de la representación colectiva/sindical de los trabajadores partes de este tipo de negociación colectiva gestional o participativa. Ahora bien, al menos eran Acuerdos de reorganización empresarial que tenían una obligada fundamentación causal (causas económicas, técnicas, organizativa y de producción), cuya carga de la prueba incumbe al empleador. A ello se añade que persiste la posibilidad de modificar unilateralmente por el empresario las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos estatutarios por la vía ya “normalizada” jurídicamente del art. 41 ET (posibilidad permitida originariamente desde la reforma legislativa de 1994).

Se convendrá, como la experiencia lo ha demostrado nítidamente, que la reforma de 2012 supuso un cambio en las relaciones de poder entre los actores sociales, dando una vuelta de tuerca sobre el camino de fortalecimiento de los poderes del empleador; y con ello un *debilitamiento del constitucionalismo de derecho social* en el sistema de relaciones laborales. En otras palabras, se operó lo que realmente se buscaba, a saber: una ruptura de los equilibrios de poder en el mundo del trabajo. Pero también a costa de inseguridades jurídicas y del fomento legal de un modelo de competitividad y de flexibilidad laboral regresiva en cuanto encaminada a la precarización del trabajo y al aumento de la competencia desleal, en detrimento de una competencia y flexibilidad laboral garantista orientada hacia la innovación, la calidad del producto o de los servicios, y a la calidad del empleo (trabajo decente, en la terminología ya instalada de la OIT).

⁵⁸ El debilitamiento de la fuerza “erga omnes” (eficacia personal generalizada del convenio estatutario) se ha venido produciendo en una cascada o miríada de reformas laborales situadas en esa dirección que ha limitada también las políticas de centralización y de negociación articula previstas en el art. 83 ET: la reforma de 1994, con su reforma del art. 84 ET, 82 ET, 41 ET y 82 ET, la vuelta de tuerca de la reforma de 2011, con la primacía del convenio de empresa sobre los convenios sectoriales (art. 84.2 ET), y la rectificación parcial o contrarreforma llevada cabo por el RD-ley 32/2021 y otras normas situadas en ese sentido más garantista y de potenciación del protagonismo de la autonomía colectiva negocial.

Dando por el hecho que era necesario realizar cambios en ese modelo, el Gobierno de coalición antes de la reforma de 2021 proponía un *proyecto avanzado de reforma global* de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Un proyecto no sólo encaminado a revertir la reforma de 2012, sino también rectificar algunos aspectos negativos del modelo de regulación impuesto por la anterior reforma de 1994. Y no sólo eso, pues no sólo miraba, por así decirlo, al “pasado”, sino hacia el “futuro”, porque desde el año 2012 (y tanto más distante desde el mismo año de la gran reforma flexibilizadora de 1994) se habían producido procesos de cambio especialmente relevantes que afectaban al modelo de regulación laboral y muy señaladamente al papel de la negociación colectiva y a su expresión jurídico-positiva: el convenio colectivo en cuanto norma social pactada sobre condiciones de trabajo y ordenación del sistema de relaciones laborales.

No sólo se había culminado la tercera revolución industrial, con los procesos de automatización y la crisis del fordismo como modelo de regulación del sistema de relaciones laborales y de interacción entre los tres grandes actores de dicho sistema jurídico e institucional, sino que también se iba abriendo camino a la cuarta revolución 4.0, presidida por la digitalización [inteligencia artificial y robótica] de las relaciones económicas y las mismas relaciones laborales, sin que el ordenamiento jurídico ofreciera una respuesta completa, sino parcial y dispersa, sobre la incidencia de esa nueva revolución tecnológica-digital operada en las fuerzas productivas, y sobre todo en la esfera del ejercicio efectivo de los derechos fundamentales genéricos o inespecíficos de las personas que trabajan, fácilmente eludibles y cuestionados ante una “sociedad de la vigilancia” (intensificación de la sociedad del riesgo) y de incremento de los poderes de los empleadores que disponían a placer de las nuevas tecnología digitales sin frenos significativos por parte del ordenamiento jurídico-laboral, siempre con respuestas defensivas y tardías y no ofensivas y de carácter preventivo a través del juego de los principios de responsabilidad y sus manifestaciones en los principios de prevención de riesgos y de precaución (situaciones de incertidumbre).

No cabe ocultar la realidad de que las nuevas tecnología (ahora las tecnología digitales) ejercer una cierta fascinación sobre los expertos en Derecho Social; y esto no es necesariamente negativo a condición de que no paralice el modo de pensar y se incurra en los determinismo tecnológicos. En el pasado –todavía reciente- se han tenido que afrontar la incidencia de una “tercer revolución industrial” (presidida por la etapa de la automatización y de la decadencia de los modos de producción del fordismo) y se ha tenido que dar respuesta a esa incidencia adaptando no sólo el marco proporcionado por la legislación pública, sino también la (auto)ordenación y la dinámica de funcionamiento práctico de los interlocutores sociales en la negociación colectiva y el intercambio sociopolítico que comporta los proceso de concertación social en sus diversas manifestaciones de política del Derecho y de técnica legislativa. Paradigmáticamente, en la lógica de la flexibilidad, se plantea la transición del Estado Social de Derecho a las formas de Estado competitivo o Estado de mercado; mientras tanto, la negociación colectiva se diversifica y tiende a la descentralización hacia la empresa (que tiene que dar

respuestas competitivas, pero en la cual preside aún la obsesión de la reducción de los costes sociales). Tanto la legislación pública del Estado Social como los convenios colectivos inciden y corrigen el desarrollo de los mercados. Y a los cambios que se operan en los mercados y en las fuerzas productivas (entre las que se encuentran las tecnologías y el capital) exigen esas respuestas autorreflexivas de los tres grandes actores que son protagonistas del sistema de relaciones laborales. El desenvolvimiento de los mercados no están sujetos a variables fijas, sobre ellos pueden incidir los modelos de regulación diseñados por la legislación pública y la autonomía colectiva (y ambas fuentes en coordinación, como acontece con los procesos de intercambio político a través de la concertación social). Estos modelos de regulación no son una variable dependiente de la economía como si esta fuera un factor determinista irresistible y el Derecho sólo sea un pretendido reflejo de esa realidad económica (y las fuerzas que operan en el mercado como espacio de poder económico), es decir, una simple variable dependiente del orden “espontáneo” del mercado⁵⁹. En el desarrollo histórico inciden todos los protagonistas que detentan los factores base de poder para influir en el sentido de las transformaciones en curso (poderes con fuerza constituyente), mientras tanto se operan cambios en la “cultura jurídica” y la realidad de la distribución de los poderes de gobierno del sistema de relaciones laborales y la elaboración e interiorización de las nuevas de institucionalización de los conflictos y las formas de colaboración, cuyos términos se reformulan con la evolución de los hechos del acontecer histórico. Y en ello operan los diversos canales de producción jurídica, legislación pública y convenios colectivos.

Entre las opciones de política del Derecho la reforma de 2021 optó, sin embargo, por una reforma parcial, eludiendo una derogación total –o más amplia- de la ordenación legal que instituyó la Ley 3/2012. Esta prudente decisión –cuando se tenía la posibilidad de política del Derecho de llevar a cabo una reforma más incisiva unilateralmente⁶⁰-, se comprende y explica por la opción de política legislativa de primar el dialogo y la concertación social en un momento de crisis generalizada. Pero, además, esa reforma negociada había sido comprometida con la Unión Europea a través del Plan de Recuperación, transformación y resiliencia. Efectivamente, *el “componente23” recoge*

⁵⁹ Esa concepción del orden espontáneo es la mantenida por HAYEK, F.: *Los fundamentos de la libertad*, Madrid, Unión Editorial, 4ª ed., 1982; *Ibid.*, *Derecho, Legislación y Libertad*, 3 volúmenes, Madrid, Unión Editorial, 1982-1988; *Ibid.*, *Camino de Servidumbre*, Madrid, Alianza Editorial, 1978. Al respecto, WAPSHOTT, N.: *Keynes vs Hayek. El choque que definió la economía moderna*, trad. A. García, Barcelona, Deusto, 2013. Una crítica a esa concepción y a su rechazo a la noción de “justicia social” y sus presupuestos, en MONEREO PÉREZ, J.L.: *La metamorfosis del Derecho del Trabajo*, Albacete, Ed. Bomarzo, 2017, espec., págs. 66 y sigs., destacando que en la filosofía neoliberal de Hayek la misma idea de “justicia social” supone una destrucción del carácter supuestamente espontáneo del mercado, de manera que la “justicia social” entraría en contradicción con la libertad y con la “Constitución del Estado Liberal” (*Ibid.*, pág. 67); *Ibid.*, “Para una crítica de las soluciones iusliberales a la crisis económica en el derecho del trabajo. *Lan Harremanak - Revista De Relaciones Laborales*, (20-21), (2011). <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.2165>.

⁶⁰ Destacar que ciertamente, en fecha reciente, este objetivo más ambicioso se está retomando con la propuesta gubernamental de construir un Nuevo Estatuto de los Trabajadores.

como una de las prioridades la modernización de la negociación colectiva⁶¹: Este Componente 23 propone la modernización de marco legal de la negociación colectiva. Como se percibe, visiblemente, en la reforma operada por el RDL 32/2021 se incide en la materialización de algunos de estos objetivos propuestos y aceptados por la Unión Europea. La idea de modernización de la negociación colectiva en el marco de esta última reforma tiene un significado más transaccional entre la justicia social y la racionalización instrumental finalista que subyace a las empresas bajo condiciones capitalistas de organización de la sociedad de mercado⁶², por un lado, y por otro, entre un garantismo legal de heterorregulación de la negociación colectiva (que informó los parámetros del Título III del ET, a la vez que potenció a la institución del sindicato más representativo eje sobre el que pivota el sistema de negociación colectiva estatutaria⁶³) y un garantismo legal flexible de encauzamiento, cobertura y apoyo a los procesos de autorregulación colectiva.

En el Componente C23.R8 (“Modernización de la negociación colectiva”, que expresa en la rúbrica el objetivo global perseguido) se destaca que los convenios colectivos son piezas clave en los sistemas democráticos y también son elementos fundamentales en la configuración de dinámicas empresariales y productivas eficientes. Ello es así porque permiten la adaptación de las condiciones de trabajo a las características del sector o de la empresa, porque aportan seguridad, porque disminuyen la conflictividad y también porque posibilitan una competencia entre las empresas que gravita fundamentalmente en la calidad y no en los costes laborales. La eficiencia de la negociación colectiva en el cumplimiento de sus fines requiere que su configuración respete el equilibrio necesario y que se articule de modo proporcionado. Las sucesivas reformas han llevado a una arquitectura de negociación colectiva que no responde a las necesidades actuales, desde el punto de vista de la adaptación a las necesidades de los diferentes sectores y empresas

⁶¹ Componente 23 (reforma 8) del Plan de Recuperación, transformación y Resiliencia, adoptado por el Consejo de Ministros el 27 de abril de 2021, y presentado a la Comisión Europea el 30 de abril y aprobado en el Consejo ECOFIN del 13 de julio. Véase Reglamento (UE) 2021/241 del Parlamento Europeo y del Consejo de 12 de febrero de 2021 por el que se establece el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia. DO L 57 de 18.2.2021, págs. 17-75.

⁶² MONEREO PÉREZ, J.L.: *Modernidad y capitalismo. Max Weber y los dilemas de la teoría política y jurídica*, Barcelona, Ediciones de Intervención Cultural/El Viejo Topo, 2013, Capítulo II. “La racionalización del Derecho y su vinculación con la economía y la teoría del Estado”.

⁶³ No se olvide que el modelo estatutario deriva del Acuerdo Básico Interconfederal celebrado entre UGT y CEOE, Madrid 10 de julio de 1979, y que fue perfilado en el Proyecto negociado del ET en su primera versión de 1980 (manifestación de legislación negociada); y también en sucesivos Acuerdos: así el Acuerdo Marco Interconfederal para la Negociación Colectiva, celebrado entre UGT y CEOE (AMI, 1980). Los textos se recogen en MONEREO PÉREZ, J.L.: *Concertación y diálogo social*, Valladolid, Ed. Lex Nova-Thomson-Aranzadi, 1999, págs.165-171, 173-192, respectivamente. Los siguientes acuerdos “fundacionales” se recogen también en la misma obra. La trayectoria seguida por los proceso de diálogo y concertación social en España en el contexto de la Unión Europea, es estudiada en MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.): *La concertación social en España: una evaluación de su trayectoria en la perspectiva de los cambios socioeconómicos*, R. Álvarez Gimeno, Á. L. De Val Tena, J.A. Maldonado Molina, J.L. Monereo Pérez, M.N. Moreno Vida, R. Muñoz de Bustillo Llorente, Madrid, Ed. Consejo Económico y Social de España (Premio de Investigación del CES), 2015, 406 páginas. En particular, respecto a los Pactos Sociales, como forma específica de concertación social, véase MORENO VIDA, M.N.: *Los Pactos Sociales en el Derecho del Trabajo*, Granada, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Granada, 1998.

y la vertebración de un sistema de relaciones laborales equilibrado a nivel nacional, en un contexto de intenso cambio como consecuencia de la transición ecológica y la digitalización. Por ello, la modernización de la arquitectura de negociación colectiva constituye una quinta pieza clave del paquete de reformas que serán elevadas al Diálogo Social, abordando aspectos tales como la ultraactividad de convenios, la relación entre convenios sectoriales y de empresa, y los mecanismos de consulta y negociación en los supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Además, la modernización de la negociación colectiva deberá incorporar cambios en la propia estructura de negociación, reforzando la representatividad de las partes negociadoras, *enriqueciendo sus contenidos* y reforzando la seguridad jurídica en su aplicación y en sus efectos. Así mismo es necesario efectuar reformas para eliminar todos los obstáculos que desde la negociación colectiva impidan la extensión voluntaria de la vida laboral de los trabajadores, aumentando de esta forma la edad efectiva de jubilación⁶⁴. La reforma tiene como objetivo al conjunto de las personas asalariadas y de forma específica a las que tienen sus condiciones laborales reguladas por un convenio colectivo en sus diferentes ámbitos de aplicación. La Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo del último año con datos cerrados, que es 2019, registra 4.359 convenios con efectos económicos en ese ejercicio que dan cobertura a 9,6 millones de personas.

La reforma implica cambios en las normas legales que regulan la negociación colectiva, lo que implica modificar el Real Decreto Legislativo 2/2015, el Estatuto de los Trabajadores, en especial, diversos artículos y disposiciones de su Título III, en el que se hace referencia a la negociación colectiva y los convenios colectivos. Como paso inicial el Ministerio de Trabajo y Economía Social, en coordinación con el Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, abordará la negociación de su contenido con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el marco del Diálogo Social, buscando el mayor nivel de consenso sobre estos cambios normativos que van a mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo en España. El procedimiento de aprobación de la reforma tiene como elemento central la involucración de los grupos con interés en la misma, que en este caso son las empresas y las personas asalariadas. La implicación de las organizaciones que las representan, las organizaciones empresariales y los sindicatos, está en la propia definición de los cambios normativos, porque estos van a ser abordados en la mesa del Diálogo social tripartito.

⁶⁴ Según la última estadística de convenios colectivos, en España existen en la actualidad 4359 convenios colectivos en vigor que se distribuyen en 3347 convenios colectivos de empresa y otros 1012 convenios de ámbito superior, bien de grupos de empresa y, sobre todo, convenios sectoriales. A su vez los convenios de sector se distribuyen en convenios de ámbito estatal, autonómico, inter autonómico y provincial. La negociación colectiva establece las condiciones laborales de cientos de miles de empresas y de casi diez millones de personas asalariadas. Es, por lo tanto, una pieza central no solo en nuestro modelo de relaciones laborales sino en la estructura económica y social del país, porque la fijación de los salarios y sus incrementos anuales, o los cambios en la jornada laboral por citar dos ejemplos, tienen una influencia relevante sobre la economía, el empleo y el bienestar del país. En el modelo coexisten muchos ámbitos de negociación y por lo tanto se hace necesario una nueva regulación.

En realidad en el marco de la Pandemia Covid-19 se había caracterizado por establecer una legislación sociolaboral prenegociada entre el gobierno y los interlocutores sociales (reformas para mantener el empleo y la conservar la empresa, entre ellas los ERTES, el contador a cero en la protección por desempleo, las ayudas a todo clase de empresas y al trabajo autónomo, la legislación sobre el teletrabajo, la protección de la salud, etcétera). Ello permitió proteger a las personas y las empresas y evitó despidos masivos y cierres también masivos. La contribución de los agentes sociales junto con el Gobierno ha sido inmensa⁶⁵.

Ese diálogo –que sólo se vio roto puntualmente con el aumento del salario mínimo interprofesional- se mantuvo con una reforma laboral limitada en su alcance, pero que incidió en algunos aspectos básicos para la negociación colectiva y que permitían recuperar sus espacios de autonomía perdidos por un intervencionismo estatal “dirigista” y excesivamente limitador más que “promocional”. Debe subrayarse la relevancia del diálogo social que supuso que la reforma de 2021 se hiciera a través de una *típica legislación negociada*, lo cual no resulta nada fácil de alcanzar (aunque la Pandemia fue un banco de pruebas para poner en valor la utilidad de reformas laborales previamente consensuadas con los interlocutores sociales). Se convendrá que estas reformas han sido insuficientes pero son de gran envergadura, porque permiten derogar medidas introducidas por la reforma operada por la Ley 3/2012 especialmente lesivas y, por cierto, medidas que se habían mostrado disfuncionales para el buen gobierno de las relaciones laborales y de la gestión de las empresas. La STC 119/2014, de 16 de julio, admitió la constitucionalidad de la Ley 3/2012, de 6 de julio, sobre la premisa de que no hay un modelo constitucional predeterminado de negociación colectiva (artículos 37.1 y 28.1 CE) y que ello se traducirá en que el derecho a la negociación colectiva es de estricta configuración legal, en cuyo marco el legislador ordinario tiene un amplísimo margen de discrecionalidad.

Por ello el RDL 32/2021 pretende que el convenio colectivo no sea el cauce para la introducción de regulaciones “in peius”, sino es a través de procedimientos que atienda a un justificado motivo (causas económicas, técnicas, organizativas o de producción). Se apuesta por recurrir a los instrumentos típicos de flexibilidad interna para hacer frente a los problemas coyunturales que se plantean en la dinámica de funcionamiento de la empresa. Es el lugar de los acuerdos de empresa (con la posibilidad de decisiones unilaterales, por ejemplo art. 41 ET, o con una decisión arbitral de obligado cumplimiento). El convenio colectivo típico genérico no es el instrumento considerado como más adecuado para resolver estas situaciones coyunturales. Por lo demás, conviene destacar que la apuesta por la flexibilidad interna negociado como alternativa otras formas de flexibilidad laboral, sí permite hablar de verdaderos instrumentos donde los poderes

⁶⁵ MONEREO PÉREZ, J.L.y RIVAS VALLEJO, P., MORENO VIDA, M.N., VILA TIERNO, F., ÁLVAREZ CORTÉS, J.C. (Dir.): *Salud y asistencia sanitaria en España en tiempos de pandemia COVID-19*, 2 Tomos, Cizur Menor (Navarra), Thompson Reuters/Aranzadi, 2021. MONEREO PÉREZ, J.L.: “Por un nuevo pacto social garantista de los derechos fundamentales para afrontar la crisis y la recuperación”, en *Revista de Estudios Jurídicos Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, núm. 1, 2020, págs. 16-83.

empresariales se sitúan en el espacio de la negociación colectiva gestional comunicativa o participativa.

Medidas introducidas por la reforma del RDL 32/2021 que cabe estimar como positivas: ultraactividad (materia disponible para la autonomía colectiva negocial), preferencia legal acausal en materia de salarios (evitando la devaluación salarial, pero también el dumping empresarial), determinación del convenio aplicable en las redes empresariales de subcontratación, etcétera. El diálogo y la concertación es obvio que imponía, de suyo, una transacción, unos sacrificios mutuos, que se tenía que traducir en una reforma parcial y más moderada. En este contexto no era aconsejable –aparte del compromiso contraído con las instituciones políticas de la Unión Europea– imponer unilateralmente una reforma más ambiciosa. Era preferible alcanzar una reforma negociada (legislación negociada) en una coyuntura difícil y pensando en que imponerla iba a suponer una mayor crispación y atendiendo a la experiencia tampoco se tendría una efectividad en la práctica por los bloqueos que generarían las organizaciones empresariales y las propias empresas que no se sentirían vinculadas “políticamente” por la falta de consenso sobre la oportunidad de las mismas. En la reforma realizada por el RDL 32/2021 se perciben los equilibrios internos propios de un proceso de negociación colectiva; y a menudo con resultados que no han sido ciertamente satisfactorios como es el caso de la redacción del apartado 6 del art. 42 del ET, generador de enormes problemas interpretativos por su incorrecta técnica de redacción.

Pese a todo, la reforma en sí tiene aspectos muy positivos, y en lo que respecta a la negociación colectiva se recuperan espacios de regulación y equilibrios de poderes entre los agentes sociales que se habían roto con la reforma laboral unilateral de 2012. Pero es, además, una redefinición de institutos jurídicos que garantiza una mayor seguridad jurídica y una menor conflictividad y judicialización (los casos más significativos son los efectos perversos de ultraactividad a término final indisponible; y la utilización por las empresas multiservicios de los convenios de empresa para reducir los salarios con típicas prácticas de *low cost*. De ahí la oportunidad de hacer prevalecer el convenio de sector en materia salarial sobre los convenios de empresa. Es en este marco donde se puede plantear mejor una equilibrada flexibilidad salarial interna que garantice un equilibrio entre retribución justa y productividad).

Por último, señalar que la reforma de 2012 había supuesto un giro legislativo hacia un modelo de intervención selectiva y más “autoritaria” en la negociación colectiva⁶⁶.

⁶⁶ Ese dirigismo político se reflejó también en la política de protección social y en particular en la política de pensiones, es decir, una reforma de 2013 situada al margen del Pacto de Toledo y contraria al mismo. Véase MONEREO PÉREZ, J.L.: “Diálogo social y reforma de las pensiones: ¿de las políticas de consenso sociopolítico al dirigismo político?”, en *Relaciones Laborales: revista crítica de teoría y práctica*, núm. 5 (2014) (Ejemplar dedicado a: La profunda reforma de las pensiones de 2013), págs. 73-107; pero con la reforma de 2012 se produjo una vuelta de tuerca autoritaria profundizando radicalmente en la normativa flexibilizadora llevada a cabo en la reforma de 1994. En este sentido, *Ibid.*, *Introducción al Nuevo Derecho del Trabajo. Una crítica al Derecho Flexible del Trabajo*, Valencia, Tirant Lo Blanch, 1996; *Ibid.*, “La
ISSN: 2174-6419 Lex Social, vol. 14, núm. 1 (2024)

Esta reforma de 2012 (en gran medida la de 2011, ya se situada en un largo camino hacia la flexibilidad laboral y la intervención dirigista de la negociación colectiva ya iniciada a fondo por la reforma de 1994) es la que se quería revertir o, en el eslogan programático del Gobierno de coalición, “derogar la reforma laboral” de la Ley 3/2012. Ya se indicó que los compromisos adquiridos por el Gobierno de coalición con la Unión Europea, eran más selectivos y necesariamente contando con el consenso de los interlocutores. Era, así, evidente que la reforma sólo podía ser parcial y que no podría revertirse íntegramente como inicialmente se proponía en el originario programa gubernamental (tributario de los programas electorales de los partidos políticos que formaron el gobierno de coalición).

Ya se ha señalado que la reforma llevada a cabo en virtud del RDL 32/2021, de 28 de diciembre, no ha sido una reforma que realizara las previsiones de reforma global del Estatuto de los Trabajadores –en algunos aspectos envejecido y otros falta de medidas más innovadoras- planteadas originariamente por el Gobierno de coalición. Recuérdense dos factores de índole sustancialmente política: por un lado, los compromisos asumidos en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, con el compromiso adquirido y condicionante para recibir los fondos “Next Generation”, y por otro, la exigencia de estabilidad política “interna” en la gobernabilidad de país y su inevitable incidencia en el sistema de relaciones laborales. Ambos factores encadenados desaconsejaban la imposición unilateral de una reforma laboral integral que revertiera las medidas más regresivas de la reforma de 2012 y algunas de las que estableciera la gran reforma legislativa de 1994. Por lo demás, la experiencia había demostrado la conflictividad que generaban esas reformas impuestas a los sujetos protagonistas del gobierno inmediato de las relaciones laborales. Todo ello conducía a la necesidad de alcanzar un acuerdo de concertación con los interlocutores sociales. Ese acuerdo no tardó mucho en lograrse: Acuerdo de 23 de diciembre de 2021 para la Reforma Laboral, pactado entre el Gobierno y los interlocutores sociales CEOE, CEPYME, CCOO y UGT; y que, significativamente es subrayada como base de la reforma en la Exposición de Motivos del RD-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. Se afirma literalmente que: “Los cambios están avalados por el diálogo social. Las organizaciones sindicales y patronales CCOO, UGT, CEOE y CEPYME, tras un largo proceso negociador, acordaron junto con el Gobierno de la Nación las medidas contenidas en este real decreto-ley, dando así lugar a la primera reforma laboral de gran calado de la Democracia que cuenta con el respaldo del diálogo social” (apartado I de la Exposición de Motivos).

Pese a todo, el RDL 32/2021, y normas concordantes, promueven la negociación colectiva de manera transversal: desde los reenvíos en material de contratación laboral

constitución social del trabajo y su crisis”. <https://mobiroderic.uv.es/bitstream/handle/10550/46097/27-45.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

hasta las cruciales reformas introducidas en el Título III del ET: modificación parcial de la regulación de la prevalencia legal de los convenios de empresa sobre los convenios de sector (art. 84.2 ET); el cambio del modelo impuesto de ultraactividad indefinida del convenio (art. 86.4 ET) y, por último, la incorporación de una normativa delimitadora del convenio aplicable en los procesos de subcontratación empresarial (art. 42.6 ET), que es seguramente la medida técnicamente más defectuosa –por imprecisa- en relación al problema que se pretende resolver⁶⁷.

En todo caso, salvo esa regulación innovadora del art. 42.6 ET (y aun así había una influencia refleja o indirecta en la subcontratación, que se revierte por el RDL 32/2021, derivada de la potenciación del contrato para obra o servicio determinado y por el uso de las Empresas Multiservicios del “descuelgue” o inaplicación a-causal en materia de salarios que permitía la reforma de 2012, como norma de derecho necesario absoluto y como tal indisponible por la autonomía colectiva), las medidas de reforma del RDL 32/2021 tratan de corregir la gran reforma de la Ley 3/2012, una reforma regresiva respecto de la negociación colectiva. De ahí que opera como una contrarreforma que afronta el problema no sólo de una orientación no garantista (que limita la autonomía colectiva más que fomentarla), sino también de una reforma en gran medida fracasada en términos de eficacia social: sencillamente porque, en su conjunto, ha generado más controversias que resuelto el problema práctico para cuya solución estaba pensada.

El que se haya producido una reforma parcial cualitativa, no sólo no afecta al horizonte de una flexibilidad interna garantista y colectivamente negociada, sino que más bien lo refuerza, por los fines que persigue y por un procedimiento legitimador de las decisiones que se adopten en cada momento de la dinámica de la organización productiva dentro de la cual las personas que trabajan en ella no son “recursos” ni “medios” sino partes activas de la misma que están representadas colectiva/sindicalmente. Los conflictos inherentes al mundo del trabajo son institucionalizados y procedimentalizados de manera que se busca alcanzar un acuerdo en todas las materiales vinculadas a la flexibilidad interna como alternativa a las formas de flexibilidad externa (señaladamente, el reclamo de los despidos por necesidades de funcionamiento del complejo empresarial o unidad productiva). Por tanto, sí existe un cambio de lógica en la política del Derecho que inspira las reformas operadas en el RD-ley 32/2021, respecto a las reformas más regresivas del RDL 3/2012 (después, convertida en Ley 3/2012), entre otras cosas porque ellas en muchos casos no potencia ni garantiza un modelo de flexibilidad interna *negociada*. En este sentido, en las pocas materias objeto de (re)regulación, se ha transformado, se insiste, la orientación de base en el plano de la política del Derecho del Trabajo.

⁶⁷ MONEREO PÉREZ, J.L., RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y RODRÍGUEZ INIESTA, G. (Dir.): *La reforma laboral de 2021. Estudio técnico de su régimen jurídico*, Murcia, Ed. Laborum, 2022; VILA TIERNO, F.: *Cuestiones actuales en materia de negociación colectiva. Al hilo de la reforma laboral del RDL 32/2021, de 28 de diciembre*, Cizur Menor (Navarra), Ed. Thomson-Aranzadi, 2022; BALLESTER PASTOR, A.: *La reforma Laboral de 2021. Más allá de la crónica*, Madrid, Ed. Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2022.

No obstante, dado el objetivo más limitado del inicialmente previsto en el Programa de Gobierno de coalición de 30 de septiembre de 2019⁶⁸, esta reforma laboral parcial no ha supuesto la “derogación” (vale decir, la supresión) de gran parte de las reformas inicialmente previstas. Y ello es debido, no a la falta de voluntad política de llevarlas a cabo, sino a la dualidad de los subyacentes factores determinantes de esta reforma realizada en una coyuntura de gobernabilidad ciertamente difícil. Pero tampoco cabría hablar de una renuncia a realizarlas en otro momento, y menos aún sería apropiado afirmar que con esta reforma parcial se ha legitimado todo lo que no ha sido reformado. Esto sería desconocer no sólo la realidad política, sino también la misma legitimidad de cualquier gobierno democrático de proceder a realizar todo un programa de reformas que abocaría –recuérdese- a la construcción jurídica e institucional de un Nuevo Estatuto de los Trabajadores para hacer frente a los desafíos del presente siglo marcado por transformaciones disruptivas en el plano de las fuerzas productivas (las nuevas tecnologías digitales; la inteligencia artificial, etcétera) y asimismo en las nuevas estructuras de las empresas y formas de organización del trabajo en el marco de una economía mundializada y en permanente cambio y abocada a crear situaciones de riesgo y de incertidumbre.

De ahí que tanto el legislador como la autonomía colectiva negocial deben atender tanto al principio de prevención (situaciones calculables de riesgo) como al principio de precaución (respecto a las situaciones de incertidumbre, donde es necesario atender a la “probabilidad” de ocurrencia de hechos o acontecimientos). Un instrumento en sí mismo tan flexible como la autonomía colectiva puede contribuir dinámicamente a la exigencia de medidas que hagan frente a las respuestas necesarias y creativas que requieren de continuo la nueva “sociedad del riesgo”, cuyo desenvolvimiento tendrá siempre ámbitos imprevisibles por ser desconocidos o sencillamente incalculables (y no solo hay que vislumbrar, paradigmáticamente, a la prevención de riesgos y calidad ambiental; sino también a esos “riesgos” fabricados por los seres humanos –la sociedad “civilizada”- y que pueden conducir a situaciones que incidan en todo el universo conocido y que influirán, sin la menor duda, en las relaciones laborales y su gobierno a través de la negociación colectiva. Piénsese, en la dificultad de vislumbrar los límites de la inteligencia artificial –y su capacidad de influir en el trabajo- o en las técnicas que pueden transformar la biología del ser humano, etcétera). Ambos principios deben de estar orientados por el principio matriz de la responsabilidad (el “principio de responsabilidad”) en los procesos de regulación de las relaciones laborales y de las decisiones empresariales (la negociación colectiva es una codeterminación negocial sobre el tratamiento dado a determinadas materias, y se convierte en un instrumento de gestión negociada en la que he denominado “negociación colectivas gestional” o participativa, muy presente en los proceso de reestructuración de las empresas y del sistema de empresas)⁶⁹.

⁶⁸ <https://www.psoe.es/media-content/2019/12/30122019-Coalici%C3%B3n-progresista.pdf>

⁶⁹ Véase, ampliamente, MONEREO PÉREZ, J. L.: "Tratamiento de la relación post-contractual en el marco de una negociación colectiva renovada", en COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS

No es baladí hacer notar que también en este proceso de reformas jurídico-laborales (como ya aconteció con las medidas más regresivas introducidas por las reformas de 1994 y 2012): El proceso legal reformista no sólo formaliza, sino que también construye y conforma la diversificación de los estatutos reguladores de la constitución flexible del trabajo. No se ha limitado ingenuamente a “reflejar” situaciones “naturalistas” realmente existentes. El legislador ha sido un verdadero actor de los cambios producidos en la conformación de los mercados de trabajo y en la transformación de las culturas del trabajo profesional”. Se trata de evitar una mayor centralidad y primacía del principio axial de la eficiencia o el rendimiento definido en términos de mercado moderno en lógicas de necesidad y de racionalidad instrumental y de contención del gasto, sobre el principio de protección social, buscando un equilibrio en la racionalidad jurídica entre el principio de eficiencia/rendimiento y el principio de protección y, en relación a ello, un equilibrio de poderes que operan en el sistema de relaciones laborales⁷⁰.

En relación al impacto de la reforma laboral de 2021 se pueden mantener, aparte de lo indicado, varias Tesis:

Tesis 1ª. La reforma laboral de 2021 no ha supuesto un cambio del Modelo Legal preexistente, sino, una “corrección” significativa de su carácter autoritario (y excesivamente heterónomo) y de su lógica de racionalización pro empresarial. Y lo ha hecho a través de la regulación de la ultraactividad; limitación de la preferencia legal del convenio colectivo como norma de derecho necesario absoluto y medida de flexibilidad interna discrecional y sin alegación de justificado motivo; cobertura del vacío de determinación del convenio colectivo aplicable en los supuestos de subcontratación; introducción de nuevos mecanismos de flexibilidad interna (mecanismo red y de estabilización), limitaciones de las cláusulas convenciones de jubilación forzosa, etcétera.

Tesis 2ª. Las sucesivas reformas laborales anteriores a la de 2021 han ido en la línea de una flexibilización negativa de la negociación colectiva y de “limitación” de la fuerza vinculante de los convenios sectoriales (v.gr. descuelgues a través, ciertamente, de los Acuerdos colectivos de empresa en sus distintas tipologías; inaplicaciones preferentes por convenio de empresa sin necesidad de alegación de causas justificativa; modificación unilateral de convenios colectivos “extraestatutarios”; reclamo sistemático de los arbitrajes obligatorios en última instancia; etcétera)⁷¹. La última reforma –en aquellas

COLECTIVOS: *La negociación colectiva en el escenario del año 2000*, Madrid, MTAS, 1999; y, antes, en MONEREO PÉREZ, J.L.: *Los derechos de información de los representantes de los trabajadores*, Madrid, Ed. Civitas, 1992.

⁷⁰MONEREO PÉREZ, J.L.: “Las Constitución del trabajo y su crisis”, en *Pasajes: revista de pensamiento contemporáneo*, núm. 13 (2004), págs. 27-45, espec., págs. 36-38. Disponible en abierto en internet.

⁷¹ En lo relativo a la intervención impuesta heterónomamente a las partes sociales en conflictos (sea o no en el marco de un proceso de negociación colectiva) de un tercero con carácter dirimente (arbitraje obligatorio), cabe señalar que el art.10.1 RDLRT en su redacción literal originaria establecía dos tipos de intervención de la autoridad pública para la terminación de la huelga: una primera, que fue declarada inconstitucional por la STC 11/1981 en cuanto facultaba al Gobierno para «acordar mediante laudo de obligado cumplimiento la reanudación de la actividad laboral» lo que sin duda suponía una grave limitación al derecho de huelga. Nótese la diferencia nítida respecto al «nuevo modelo *normalizado* de arbitraje» de carácter obligatorio introducido

materias de las que se ocupó- supone un giro encaminado a devolver a la autonomía colectiva las facultades de autogobierno colectivo.

Tesis 3ª. Persisten en lo principal las medidas introducidas por las reformas del ciclo 1994, 2010, 2011 y 2012 (arbitrajes sin acuerdo de sometimiento de ambas partes en supuesto de bloque de las negociaciones; ha quedado intacto el art. 41 ET respecto a la posibilidad de modificar el contenido de los convenios colectivos extraestatutarios, etc.). Sería necesario revertir estas reformas que suponen una ruptura de los equilibrios de poder en las relaciones colectivas/sindicales de trabajo, toda vez que existe un nexo de unión entre todos los instrumentos de acción colectiva: la acción sindical, la negociación colectiva, la huelga y la solución autónoma extrajudicial de los conflictos colectivos laborales.

Tesis 4ª. No es pertinente cambiar la centralidad del modelo de negociación colectiva estatutaria, el cual pivota sobre el eje del convenio estatutario de fuerza normativa y eficacia general o erga omnes, que a su vez enlaza y es una proyección cualificada de la institución de la mayor representatividad sindical. Es un modelo que ha venido funcionando con las necesarias adaptaciones a los cambios de las relaciones laborales y del entorno en el que se mueven las empresas. Ha garantizado la homogeneidad de condiciones y ha evitado la competencia desleal a través de un modelo de competitividad y de flexibilidad basado en la reducción de costes del trabajo y en el incremento de los poderes directivos del empleador; cuando no hacia formas de individualización laboral impuesta como resulta paradigmático en el art. 41 ET, con la posibilidad de modificar las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos extraestatutarios.

Desde el punto de vista técnico-jurídico el incremento de las medidas flexibilizadoras de disponibilidad colectiva por convenios de empresa, o, en su caso, acuerdos de descuelgue, incide en el alcance o ámbito de aplicación del convenio de sector o de empresa afectado, pero no en su naturaleza jurídica, que continúa siendo de carácter estrictamente normativo. No se produce una verdadera “contractualización” en sentido técnico-jurídico del convenio colectivo estatutario (Título III del ET) dotado de fuerza normativa y eficacia personal generalizada (art. 82.3 ET, y art. 3.3 ET, que hace referencia a “normas laborales pactadas”, 82.4, 86.5, 90, 91, etcétera). *Debe evitarse la confusión entre fuerza normativa y eficacia material (u objetiva) generalizada* del convenio colectivo estatutario: sólo respecto de esta última incide –minorándola o reduciéndola- los acuerdos de descuelgue o inaplicación (art. 82.3 ET) y la materialización del principio de preferencia legal del convenio de empresa ex art.84.2 ET).

por las sucesivas reformas laborales ex RD.-Ley 7/2011, RD.-Ley 3/2012, Ley 3/2012 o Ley 1/2014, de 28 de febrero, entre otros, en los artículos 82.3 o 86. 3 del ET. Sin embargo, resulta criticable la convalidación constitucional de este último tipo de arbitrajes, de sometimiento obligatorio “normalizado” (superando cualquier exigencia causal de la concurrencia de circunstancias extraordinarias), en la STC 119/2014, f.º 4 y 5. Sobre las condiciones de validez del laudo arbitral ex art. 10. 1 RDLRT, véase —dos sentencias— SSTS de 4.4.2014, rco 184/2013 y rco 132/2013).

Tesis 5ª. Resulta inoperante –se dirigía que de muy difícil viabilidad en el plano de la política del derecho sindical- hacer pivotar el modelo sobre los convenios de eficacia ordinaria (los existentes en la experiencia jurídica se encuentran en la posición jurídica debilitada de convenios extraestatutarios, paradójicamente sin ser dotados de un estatuto legal regulador, ni convencional cabe añadir, que garantice y proporcione seguridad jurídica a su existencia jurídica en nuestro modelo normativo pluralista de convenios colectivos. Y menos aún pretender que ese cambio de modelo normativo se realice por decisión unilateral del legislador. De operarse ese cambio de modelo normativo debería ser una decisión adoptada por los interlocutores sociales en el diálogo tripartito (concertación social) con el Gobierno, que desembocaría en una nueva legislación negociada sobre la garantía del derecho a la negociación colectiva y la eficacia vinculante de los convenios colectivos.

Ese pretendido cambio de modelo más desregulado y “contractualizado” (teniendo en cuenta la vigente interpretación jurisprudencial del Tribunal Constitucional y del Tribunal Supremo sobre la naturaliza de contrato colectivo de trabajo de los convenios de eficacia limita extraestatutarios) supondría una reestructuración de nuestro sistema de negociación colectiva y por extensión del modelo de representatividad sindical (artículos 6 y 7 LOLS; artículos 87 y 88 del ET)⁷².

Tesis 6ª. Al amparo del art. 37 CE encuentran acogida los distintos instrumentos colectivos emanados de la autonomía colectiva negocial, desde el modelo tipo ideal, que es el convenio colectivo, hasta las distintas formas de pactos y acuerdos colectivos. Ahora bien, el Modelo legal se ha visto desbordado por dos aspectos fundamentales: 1º. Uno originario, la ausencia de una regulación legal deliberada de los convenios extraestatutarios no regulados en el Título III del ET, sin que haya una regulación legal específica dentro o fuera del sistema normativo del ET. 2º. El desbordamiento de las fuentes de regulación se hace visible en la proliferación de pactos o acuerdos colectivos, dispersos por el mismo ET y otros fuera del mismo (como es el caso de los pactos de fin de huelga)-, sin que quede claro su régimen jurídico. E incluso el art. 3 ET que enuncia las fuentes reguladores de las relaciones de trabajo ni siquiera hace referencia a ellos. De este modo, una reforma del marco legal de la negociación colectiva debería incluir y dotar

⁷² Convendría no olvidar que “A pesar de la gran extensión del uso de los términos “contrato colectivo”, hemos de rechazar su empleo por las siguientes razones: 1.º, porque siendo el carácter predominante en estas convenciones, el normativo, no puede aceptarse una denominación que no alude al mismo; 2.º, porque el nombre de contrato no es adecuado a la naturaleza jurídica de la convención colectiva; 3.º, porque la adopción de tal nomenclatura introduciría confusión entre figuras jurídicas tan netamente diferenciadas, como la regulación de las condiciones de trabajo y el arrendamiento colectivo de servicios”. Cfr. GALLART FOLCH, A.: *Las convenciones colectivas de condiciones de trabajo en la doctrina y en las legislaciones extranjeras y española*, edición y estudio preliminar, “Teoría jurídica del convenio colectivo: su elaboración en la ciencia del Derecho” (pp.XI-CLXIII.)”, a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2000, pág. 9.

de un régimen jurídico general a los pactos o acuerdos colectivos (al menos los previstos en el mismo ET; aunque, en realidad, esa exigencia es predicable también para otorgar seguridad jurídica a otros acuerdos o pactos colectivos como, por ejemplo, los pactos de fin de huelga). Lo exige el principio de seguridad jurídica y el principio de efectividad de los instrumentos colectivos concernidos.

Tesis 7. En cuanto a la legitimación para la negociación colectiva estatutaria se echa en falta una regulación legal más precisa sobre la legitimación en los grupos de empresas y en las redes de subcontratación. Aparte de una delimitación más intensa del deber de negociar en tales supuestos.

Tesis 8ª. Respecto a la estructura de la negociación colectiva y concurrencia de convenios, cabe señalar el principio de preferencia legal de los convenios colectivos de empresa, sólo se ha resuelto en parte con la reforma laboral de 2021 (eliminando la materia del salario). Pero la solución más coherente y respetuosa con el principio de autonomía colectiva real es que esta sea una norma legal dispositiva y no imperativa para la autonomía colectiva negocial. Sería regresar, en este aspecto, al modelo del R.D-ley 7/2011, de 11 de junio, que formuló la primera redacción del principio de preferencia legal, pero como opción normativa de naturaleza dispositiva. En lo que queda después de la reforma laboral de 2021 es imprescindible, suprimir el carácter imperativo legal (que no admite la dispositividad colectiva del convenio colectivo como prescripción de derecho necesario absoluto). El que persista esa preferencia legal indisponible colectivamente, vulnera el principio de autogobierno colectivo, y peor aún, facilita la precariedad laboral, el dumping social y la competencia desleal entre las empresas de un mismo sector de actividad que se aparta sin alegación de causa justificada de la regulación del convenio sectorial en importantes materias laborales. Resulta así, porque normalmente estaremos ante inaplicaciones “in peius”.

Se insiste: el diseño de la estructura de la negociación colectiva -que enlaza también con las reglas de concurrencia de los convenios colectivos- es una materia que, en términos de conjunto y más allá de una norma legal básica de fomento y reglas de juego mínimas, debe estar atribuida a la autonomía colectiva a través de los Acuerdos Marcos previstos en el art. 83 ET, o, en su caso, a través de los convenios sectoriales estatales respecto a todos los niveles inferiores de negociación colectiva. La reforma de 2012 –una legislación impuesta, no negociada con los protagonistas de la negociación colectiva- supuso un intromisión legal en el principio de autonomía colectiva negocial. Así se pudo percibir nítidamente respecto al II Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva para los años 2012, 2013 y 2014, pactado por los interlocutores sociales CEOE, CEPYME, CCOO y UGT, el 25 de enero de 2012, y, por tanto, anterior a la reforma legislativa de 2012, que no respetó en absoluto lo pactado al amparo del art. 83 ET por los agentes sociales más representativos.

Tesis 9ª. Dentro del principio de autogobierno de la autonomía colectiva ocupa un lugar central la gestión colectiva (preferible a la expresión “administración colectiva”, que tiene

una connotación más reglamentista, y en nuestro país, de origen netamente estatista vinculada a época de los convenios colectivos sindicales de régimen franquista) de la institución del convenio y de la propia negociación colectiva dinámica –que implica una reinterpretación adaptativa de los convenio colectivo durante toda su vigencia- que es su fuente de producción. Un modelo dinámico de negociación colectiva exige, entre otras cosas, un fortalecimiento de las Comisiones paritarias del Convenio Colectivo (artículos 82.3, 85, 3.e) y 91 del ET). Pero hay que dejar claro que las Comisiones paritarias sólo pueden asumir formalmente funciones de interpretación y aplicación del convenio vigente y no funciones de renegociación del mismo. Aunque, en una perspectiva realista, debe hacerse constar que las fronteras son difusas, y, por tanto, no son fáciles de establecer.

Tesis 10ª. En los casos de inaplicación de convenios (art. 82.3 ET), no parece asumible que el bloqueo de la negociación pueda finalizar con un arbitraje obligatorio, pese al criterio en contrario de la STC de 16 de julio de 2014, que declaró la legitimidad constitucional de esta medida dirigista.

Tesis 11ª. Un recorrido histórico sobre las vicisitudes legislativas de la habilitación legal a la negociación colectiva muestra bien nítidamente la progresiva desnaturalización de los equilibrios establecidos en las cláusulas convencionales de jubilación forzosa (temática reformulada ahora con la rúbrica: “Cláusulas de los convenios colectivos referentes al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación”; disposición adicional décima del ET). La Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones⁷³ otorga una nueva redacción a la Disposición adicional 10ª del ET y todo ello, en aras de favorecer la prolongación de la vida activa, tal y como se propugna a nivel comunitario. Esta reforma se enmarca en un contexto pandémico y de déficit económico y, todo ello, a causa del incremento en el gasto de pensiones, al tiempo que se minoran las cotizaciones sociales y las presiones demográficas. Ello determina que las orientaciones de la nueva reforma laboral 2021 recuperen aquella prohibición de negociar en los convenios colectivos cláusulas de jubilación forzosa por debajo de los 68 años o más. Por otro lado, la reforma evidencia una tendencia política hacia el fomento de la jubilación activa⁷⁴ al establecer mayores penalizaciones para las jubilaciones anticipadas y promover el llamado envejecimiento activo a través de la jubilación demorada.

La nueva Disposición Adicional 10ª del ET establece una prohibición indirecta que opera a modo de moneda de cambio, pues se configura un despido unilateral por el cumplimiento de una determinada edad, aunque sujeta a una promesa más estricta de contratación. Nuevamente, el equilibrio o juego de intereses entre el derecho del trabajo y el sistema de políticas de empleo hacen su escena en este ámbito. Y es que, a fin de “...

⁷³ BOE núm. 312, de 29 de diciembre de 2021.

⁷⁴ “Por lo que a la jubilación activa se refiere, en coherencia con todo lo anterior, se exige como condición para acceder a esta modalidad de jubilación el transcurso de al menos un año desde el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación”.

preservar el equilibrio y la equidad entre generaciones, dada la dimensión intergeneracional del sistema de pensiones y la carga excepcional que para su equilibrio va a suponer la jubilación de la llamada generación del *baby boom*, se hace necesario recuperar el planteamiento consensuado en la reforma de 2011”⁷⁵. La fijación de una edad de jubilación se sitúa en esa tendencia hacia al alargamiento de la edad legal de jubilación pensionable que, ya con el RD de 11 de marzo de 1919, fijaba ese techo en los 65 y que, progresivamente, se ha ido alargando por mor de la Ley 27/2011⁷⁶. Curiosamente, la edad de 68 años se aproxima a aquella otra edad que se fijaba como máxima en el Estatuto de los Trabajadores de 1980 y que se situaba a los 69 años⁷⁷.

Tesis 12ª. La negociación colectiva (y su cristalización en convenios y acuerdos colectivos) es un instrumento flexible de regulación y ordenación de las relaciones laborales. Por tanto, la negociación colectiva no es extraña en sí misma a la tipología del llamado “derecho flexible” y “reflexivo”. Por tanto, presenta una lógica flexibilizadora inherente a su posición jurídica en el ordenamiento jurídico que ha de ser valorada y potenciada. Ahora bien, para que sus contenidos reguladores sean realmente flexibles y beneficiosos para los empresarios y los trabajadores se han de introducir elementos que permitan hablar de una flexibilidad bilateral, cuya manifestación más elocuente son las formas de flexibilidad negociada (la cual, por definición, es un tipo de flexibilidad bilateral y horizontal). Por ello se han potenciado propuestas en orden a lo que se ha denominado la *flexibilidad laboral ofensiva y bilateral*⁷⁸, entendiendo que ciertamente

⁷⁵ Preámbulo de la Ley 21/2021.

⁷⁶ Esteve Segarra, A., “La enésima reforma de la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores”, *Labos, Número extraordinario “La reforma Laboral de 2021”*, Vol. 3, 2022, pp. 156-166.

⁷⁷ MONEREO PÉREZ, J.L. Y LÓPEZ INSUA, B.M.: “Despido del trabajador por jubilación forzosa al amparo del convenio colectivo y políticas de empleo y pensiones: un equilibrio difícil en las reformas sociales”, en *Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia*, núm. 27 (2022), págs. 45-71.

<https://ojs.ual.es/ojs/index.php/RIDJ/article/view/8202/7098>; TOMÁS JIMENEZ, N., “La jubilación forzosa y su evolución legislativa”, en MONEREO PÉREZ, J.L., y MALDONADO MOLINA, J.A. (Dirs.), *La Edad de Jubilación*, Granada, Ed. Comares, 2011; Tortuero Plaza, J.L., “La jubilación forzosa en las políticas de empleo”, *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, N°33 (2001); Monereo Pérez, J.L., “Reestructuraciones de empresas y edad de jubilación: Una reforma necesaria”, en Monereo Pérez, J.L. (Dir): *La política de pensiones en el Estado social en transformación: Aspectos críticos*, Granada, Ed. Comares, 2010; *Ibid.*, *La reforma del sistema de pensiones en España. Sostenibilidad económico-financiera, suficiencia y adecuación social*, Barcelona, Ed. Atelier, 2022; Álvarez Cortés, J.C., “El cuento de nunca acabar o sobre la posibilidad de que los convenios colectivos puedan regular la jubilación forzosa: un recorrido histórico por la norma y análisis de la última redacción de la D.A 10ª ET dada por el Real Decreto-Ley 28/2018, de 28 de diciembre”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº53, 2019; Maldonado Molina, J.A., “La reforma de la pensión de jubilación en la Ley 21/2021, de 28 de diciembre”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, núm. 30 (2022); López Insua, B.M., “El despido colectivo y los trabajadores de edad avanzada”, en Monereo Pérez, J.L. y Maldonado Molina, J.A. (Dirs): *Envejecimiento activo y vida laboral*, Granada, Ed. Comares, 2019.

⁷⁸ Para esta propuesta originaria de modelo de flexibilidad laboral ofensiva y bilateral (negociada) y la distinción técnica entre modelos de flexibilidad laboral ofensiva y flexibilidad laboral defensiva, en MONEREO PÉREZ, J.L.: *Introducción al nuevo Derecho del Trabajo. Una crítica del Derecho Flexible del Trabajo*, Valencia, Ed. Tirant lo Blanch, 1996, espec., págs. 132-135; *Ibid.*, *La metamorfosis del Derecho del Trabajo*, Albacete, Ed. Bomarzo, 2017, espec., Capítulo IV (“Por un nuevo Derecho del Trabajo garantista en el marco de la construcción de una “Europa Social” basada en la tutela efectiva de los derechos fundamentales”, págs. 213-249.

habría que potenciar la flexibilidad laboral colectivamente negociada y establecer una mejora de las medidas de protección social en las transiciones laborales, especialmente ante las rotaciones laborales y en la pérdida del empleo, potenciando sus capacidades y posibilidades de recolocación en empleos de calidad. Este modelo de flexibilidad garantista permitiría alcanzar un equilibrio real y necesario entre las distintas formas de flexibilidad negociada (sin minoración de derechos sociales que deben ser garantizados por la ley y la negociación colectiva) y la garantía de la estabilidad en el empleo (o, más ampliamente, el “trabajo decente”), la calidad del producto, la productividad y la innovación permanente (una de cuyas vertientes es la innovación tecnológica).

Tesis 13ª. La autonomía colectiva una amplísima libertad de negociar *contenidos sociolaborales* (paradigmáticamente, el art. 85 ET. Aparte de que existen numerosos reenvíos legales a la negociación colectiva recogidos en el ET; tendencia, ésta, que no ha dejado de crecer, no sólo por la colaboración internormativa que viene exigida, sino también por un criterio de “inmediación” y “flexibilidad” que sólo es capaz de proporcionar la negociación colectiva (“principio de proximidad”).

Uno de los ámbitos de *gobierno autónomo* ha sido la materia relativa a los procedimientos autónomos de solución de los conflictos de trabajo. En esta materia –tampoco desarrollada desde el punto de vista legal (en el ámbito internacional tampoco abundan; como excepción la Recomendación OIT, núm. 92 de 1951, sobre conciliación y arbitraje y su posible legitimidad con los derechos de huelga y libertad sindical; y referencias puntuales en otros convenios: Convenio OIT, núm. 154, de 1981, art.5, y Convenio OIT, núm. 151, de 1978, art. 8), han abundado las cláusulas obligacionales de procedimentalización de los conflictos colectivos, y se cuenta al máximo nivel con el Acuerdo Interconfederal para la solución autónoma de conflictos (ASAC)⁷⁹ al amparo del art. 83 ET y éste a su vez en el art. 37.2, en relación con el 37.1 y 24.1, de nuestra Constitución jurídica fundamental. No es baladí hacer notar que el art. 37, apartados 1 y 2, CE, se inserta en el Capítulo II del Título I de la Norma Fundamental y goza de la garantía del contenido esencial prevista ex art. 53.1 CE, en relación con el bloque normativo formado por los artículos 10.2, 7, 28, 103 y 93 a 96 de la Constitución, que consagra la garantía multinivel de los derechos fundamentales. Este bloque normativo deja constancia de que estamos ante un derecho de autonomía/autotutela colectiva, que es refractario a los arbitrajes de imposición obligatoria e imperativa. Es así respecto al derecho fundamental a la tutela judicial efectiva (art. 24 CE) (STC 136/2010) y en relación al derecho fundamental a la negociación colectiva (vinculada también con el derecho de huelga), salvo con carácter excepcional (STC 11/1981); señaladamente

⁷⁹VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (VI ASAC) (Sistema Extrajudicial), suscrito con fecha 26 de noviembre de 2020 de una parte por CCOO y por UGT) y de otra por CEOE y CEPYME y de conformidad con lo dispuesto en el art. 83.3 en relación con el art.90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Resolución de 10 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI ASAC. BOE, núm. 334, 23 de diciembre de 2020.

cuando se genere una dinámica conflictual que determine que se halle en grave peligro el interés general y los derechos constitucionales de los ciudadanos al mantenimiento de los servicios esenciales (in fine, art. 28.2 y art. 10.1 RD-ley de 4 de marzo de 1977. Lo que queda claro es que el simple bloqueo de una negociación colectiva no debería determinar, aunque sea en una fase final, la imposición de un arbitraje de sometimiento y eficacia obligatoria para las partes del conflicto laboral.

Ello no obstante, no se han producido innovaciones radicales respecto a las funciones y su proyección en relación a los contenidos de la negociación colectiva, aunque lentamente esos cambios se van introduciendo, por ejemplo en la negociación de gestión empresarial o en la atención a las regulaciones convencionales del ejercicio de los derechos fundamentales en la negociación colectiva (SSTC 85/1985, 30 de abril, 95/1985, 29 de julio, 217/1991, 14 de noviembre). Se ha avanzado en la expansión de las dimensiones obligacionales y normativas o de regulación de los convenios colectivos (cláusulas de paz; cláusulas de procedimentalización de los poderes empresariales; de sometimiento de los conflictos de intereses y de las controversias jurídicas colectivas a procedimiento autónomos de solución extrajudicial, etcétera). Se echa en falta un enriquecimiento de los contenidos. Es importante hacer notar que en la negociación de gestión empresarial se lleva al espacio de la negociación colectiva materias que tradicionalmente han sido atribuidas a la competencia exclusiva de la dirección de la empresa.

Sobresalen algunas carencias:

1º. Se carece de una regulación más completa y detallada del impacto de la digitalización de las relaciones laborales y los derechos digitales⁸⁰. Aunque, por supuesto, la negociación colectiva puede entrar en la regulación del ejercicio de los derechos digitales y establecer garantías adicionales de los derechos y libertades relacionados con el tratamiento de los datos personales de los trabajadores y la salvaguarda de derechos digitales en el ámbito laboral. Así lo prevé explícitamente el art. 91 (“Derechos digitales en la negociación colectiva”) de Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales⁸¹. Con todo, sirven como palancas de apoyo para el contenido de esta materia en la negociación colectiva algunos derechos atribuidos a los representantes de los trabajadores previstas en el apartado d) del art. 64.4 ET (“Ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles”) y en el apartado 9 del art. 64 ET (“Respetando lo establecido legal o reglamentariamente, en los convenios colectivos se podrán establecer disposiciones específicas relativas al contenido y a las modalidades de

⁸⁰ Consejo Económico y Social España (2021): La digitalización de la economía. actualización del informe 3|2017. Informe 01/2021, consultable en: <http://www.ces.es/documents/10180/5250220/Inf0121.pdf>

⁸¹ Véase el art. 20 (“Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión”) del ET, y letra j bis) en el artículo 14 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

ejercicio de los derechos de información y consulta previstos en este artículo, así como al nivel de representación más adecuado para ejercerlos”). Pero teniendo en cuenta también la extensión estrictamente sindical de derechos a los delegados sindicales que no formen parte del Comité de Empresa, conforme a lo previsto en el art. 10.3 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (“Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas, así como los siguientes derechos a salvo de lo que se pudiera establecer por convenio colectivo: 1.º Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda [...]”).

2º. Una regulación más modernizada de los sistemas salariales, que los vincule a la dinámica de la empresa. Ello es así tanto en lo que se refiere a los complementos en razón del trabajo realizado como a los complementos variables en atención al funcionamiento de la empresa.

Ahora bien resultan muy significativas las previsiones del V Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva (en adelante V AENC), suscrito por las organizaciones sindicales más representativas a nivel nacional CCOO y UGT y las organizaciones más representativas a ese nivel de los empresarios CEOE y CEPYME y con vigencia de tres años (2023-2025)⁸². El Acuerdo tiene una *naturaleza y configuración jurídica de carácter obligacional*, creando obligaciones entre las partes firmantes respecto a los compromisos adquiridos en el mismo y estableciendo pautas a seguir y compromisos entre las partes sociales. En este V AENC no sólo se han regulado materiales salariales (sin perjuicio de que éstas adquieran una especial centralidad en este V AENC) y contractuales, sino que se ha pretendido una dinamización de la negociación colectiva y un enriquecimiento del contenido de los convenios colectivos: incluye la temática de la transición digital y ecológica, y el trabajo a distancia (con la centralidad del teletrabajo) y el redimensionamiento de los programas de formación y derechos digitales como el derecho a la desconexión digital (Capítulo X del V AENC). Pero también cuestiones relativas al *gobierno de la negociación colectiva y las relaciones colectivo/sindicales* entre las partes sociales.

⁸² En los convenios colectivos sectoriales en los supuestos en que el contrato fijo-discontinuo se justifique por la celebración de una contrata o subcontrata, el plazo máximo de inactividad entre contratas y subcontratas (artículo 16.4 del ET) debería ser fijado por el convenio colectivo. Cfr. Resolución de 19 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva. «BOE» núm. 129, de 31 de mayo de 2023 Referencia: BOE-A-2023-12870

Para las perspectiva sindical “desde dentro”, véase VICENTE PERALTA, M.C. y OLMOS MATA, R.: “Una lectura sindical del V Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva”, en *Revista de Derecho Social*, núm.102 (2023), págs.187-2021.

En el Preámbulo del V AENC se indica que el *hilo conductor* del diálogo social bipartito (negociación colectiva) y tripartito (concertación social) y de todos los Acuerdos sociales alcanzados desde la Pandemia –aunque también, gran medida, los que le han precedido– es buscar desde la negociación colectiva la mejora de la situación de las empresas y el mantenimiento del empleo y de las condiciones laborales, y también enriquecer los contenidos de la negociación colectiva y adaptarlos a los cambios y realidades que se van produciendo en la sociedad, en la economía y en el mercado de trabajo, así como a abordar contenidos que contribuyan a atajar problemas estructurales como la desigualdad entre mujeres y hombres o preservar la seguridad y salud de las personas trabajadoras. Su orientación finalista no es una mera adaptación aséptica a los cambios del entorno de incertidumbre, sino una *respuesta que trata de modelar la realidad cambiante* a través de distintos mecanismos y sirviendo a los objetivos modernizar los convenios colectivos para enriquecer sus contenidos de tal manera que contribuya, al propio tiempo, a la mejora de la competitividad y productividad y a mejorar la creación de empleo de calidad. En este sentido interesa tomar en consideración la toma de conciencia de los interlocutores sociales de que una parte muy significativa de las reformas de la negociación colectiva corresponde realizarla a sus propios protagonistas. Paradigmáticamente, la función *autorreguladora* atribuida a los interlocutores sociales en el art. 83 ET resulta muy expresiva de ese cometido que la autonomía colectiva en puridad debe llevar a cabo evitando intromisiones excesivas por parte de la legislación estatal por la misma lógica de la fuente de autogobierno colectivo.

Hay que señalar que estos objetivos pretendidos se han conseguido de manera más eficiencia gracias la *combinación funcional* entre concertación social (proceso de intercambio político jurídico entre el Gobierno y las organizaciones profesionales más representativas) y la negociación colectiva (por definición reflejo de un diálogo social bilateral entre los interlocutores sociales)⁸³. Y ese método de diálogo a tres y dos bandas es especialmente adecuado para afrontar ámbitos objetivos macroeconómicos y regulativos que sólo se pueden alcanzar plenamente con la interlocución con el Gobierno del país. Estas sinergias entre negociación colectiva y concertación social, son imprescindibles si se desea mantener y enriquecer continuamente el “contrato social” que subyace a la democracia constitucional con Estado Social y democrático de Derecho (reténganse, paradigmáticamente, los artículos 1, 9.2, 10, 35, 37, 38, 40, 53, 103, 128, 129.2 y 131, y, en términos de conjunto, todo el bloque o grupo de normas constitucionales que configuran nuestro modelo de “constitución socio-económica”, puesto que en el constitucionalismo democrático garantista con Estado Social la “constitución social” y la “constitución económica” deben conjugarse de manera interdependiente y garantizando un equilibrio satisfactorio entre la racionalidad social y

⁸³ MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.): *La concertación social en España: una evaluación de su trayectoria en la perspectiva de los cambios socioeconómicos*, R. Álvarez Gimeno, Á. L. De Val Tena, J.A. Maldonado Molina, J.L., Monereo Pérez, M.N. Moreno Vida, R. Muñoz de Bustillo Llorente, Madrid, Ed. Consejo Económico y Social de España (Premio de Investigación del CES), 2015.

la racionalidad económica en el marco de una “economía social de mercado” dentro de un capitalismo sometido a las reglas que impone un sistema democrático).

-Se impulsa la procedimentalización de los conflictos de trabajo a través de los sistemas de solución autónoma, en la dirección marcada por el VI ASAC⁸⁴. Se busca, así, un desplazamiento vertical del conflicto desde su exteriorización inmediata hacia un modelo más preventivo y de intervención de los procedimientos de mediación y, llegado el caso, el sometimiento voluntario de ambas partes a un trámite dirimente como es el arbitraje (institucionalización jurídica de los conflictos laborales)⁸⁵. Aquí el conflicto es la prosecución del proceso de negociación colectiva por otros medios que buscan (en la dialéctica conflicto-pacto como elementos básicos e inherentes del sistema democrático de relaciones laborales) una composición a través de la codeterminación negocial, de manera que la negociación colectiva aparece como la otra cara del conflicto y supone un intercambio comunicativo y de pretensiones de los actores implicados; se fijan reglas de juego entre los interlocutores sociales, reglas racionalizadoras de los dos distintos niveles de negociación y se establecen “normas de trabajo”⁸⁶. No se indica que la huelga sea la última medida a adaptar, pero sí que antes de adoptar esta legítima medida de acción directa se intente alcanzar acuerdos previos en casos de conflictos colectivos en general y de bloqueos de negociación (incluidos los periodos de negociación gestional

⁸⁴ Resolución de 10 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial). BOE, núm. 334, de 23 de diciembre de 2020.

⁸⁵ La procedimentalización y el encauzamiento casi sin solución de continuidad es fomentado por vía legislativa. Paradigmáticamente, el bloque normativo formado por los artículos 85.3.c) y e), 82. 2º y 3º, 86.4, 89.4, 91, Disposición Adicional Novena 1.c), Disposición adicional decimotercera (“Solución no judicial de conflictos”), entre otros, del ET. Resulta particularmente significativa por su lógica interna la Disposición adicional decimotercera (“Solución no judicial de conflictos”) del ET, según la cual “En el supuesto de que, aun no habiéndose pactado en el convenio colectivo aplicable un procedimiento para resolver las discrepancias en los periodos de consultas, se hubieran establecido, conforme al art. 83, órganos o procedimientos no judiciales de solución de conflictos en el ámbito territorial correspondiente, quienes sean parte en dichos periodos de consultas podrán someter de común acuerdo su controversia a dichos órganos”.

Véase el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial). Resolución de 10 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial). «BOE» núm. 334, de 23 de diciembre de 2020. [https://www.boe.es/eli/es/res/2020/12/10/\(6\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2020/12/10/(6)). Las sinergias en la línea del art. 37.1º y 2º CE entre los procedimientos de solución autónoma (aparte del origen ex art. 83.3 ET) se refleja en el art. 1, conforme al cual: “El presente Acuerdo tiene por objeto el mantenimiento y desarrollo de un sistema autónomo de prevención y solución de los conflictos colectivos laborales surgidos entre las empresas y las trabajadoras y trabajadores, o sus respectivas organizaciones representativas, así como el *impulso de la negociación colectiva* con pleno respeto de la autonomía de las partes y la realización de cuantas acciones se estimen oportunas para mejorar la calidad y el conocimiento de los sistemas de solución autónoma de conflictos”. Se impulsa la expansión de los procedimientos de solución autónoma a otros niveles: Por convenio colectivo o acuerdo colectivo sectorial estatal o convenio de empresa, grupo de empresa o empresas vinculadas que cuenten con centros de trabajo en más de una Comunidad Autónoma, se podrán establecer sistemas propios de solución de conflictos no integrados en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje previsto en el art. 5 de este Acuerdo. Si dicho sistema propio no contemplara todo el ámbito funcional del art. 4, operará el VI ASAC para lo no recogido por aquél” (art. 3.3).

⁸⁶ Idea de la acción colectiva negociadora que está implícita en el art. 4 del Convenio OIT, núm. 98, de 1949.

normalizada como son los periodos de consulta-negociación colectiva gestional o participativa, previstos en artículos como el 41, 40.1, 44, 47, 51, etcétera, del ET) y re-negociación de los convenios colectivos.

Significativamente en le CSEr se establece que con el fin de garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la negociación colectiva, las Partes se comprometen a promover el establecimiento y uso de procedimientos apropiados de conciliación y arbitraje *voluntario* para la solución de conflictos laborales (art. 6.3 CSEr). De acuerdo con el art. 6.3 CSEr, se deben establecer procedimientos de conciliación, mediación y / o arbitraje para facilitar la solución de conflictos colectivos. Pueden establecerse por ley, por convenio colectivo o por el uso. El art. 6.3 también se aplica al sector público⁸⁷.

Importa hacer notar que no es la primera vez que los interlocutores sociales realzan su “voluntad, como organizaciones sindicales y empresariales más representativas en el ámbito estatal, de afianzar un sistema de relaciones laborales construido y administrado desde la propia autonomía colectiva de los interlocutores sociales”⁸⁸.

-Se apuesta por los derechos del empleo y por el principio de igualdad y no discriminación. Pero también por el modelo normativo de una flexibilidad interna negociada, operante en los distintos niveles organizados de la estructura del sistema de negociación colectiva.

-En la negociación colectiva (y desde el mismo V AENC) se promueve, en efecto, por los mecanismos de flexibilidad interna, como herramientas que faciliten la adaptación competitiva de las empresas y la actividad productiva y preserven la estabilidad y calidad del empleo y las condiciones laborales, en un adecuado equilibrio entre flexibilidad para las empresas y seguridad para las personas trabajadoras. Entre esos instrumentos cabe destacar, por ser una de las novedades centrales de la reciente Reforma Laboral en el ciclo 2020-2023, los criterios compartidos de utilización de los ERTE y del nuevo Mecanismo

⁸⁷ El *Digesto de la Carta Social Europea* 2018, art. 6.3. El Comité Europeo de Derechos Sociales ha señalado en sus conclusiones que La conciliación-mediación es un proceso para la solución amistosa de un conflicto laboral, mientras que el arbitraje permite que la disputa se resuelva sobre la base de una decisión tomada por una o más personas elegidas por las partes. El resultado del procedimiento de conciliación-mediación no es obligatorio para las partes. Por el contrario, el resultado del procedimiento de arbitraje es vinculante para las partes. Cualquier sistema de arbitraje debe ser independiente, y la cuestión de fondo del arbitraje no puede predeterminarse por criterios preestablecidos. Ahora bien: *Cualquier forma de arbitraje obligatorio es contraria a esta disposición*, ya sea que la ley nacional permita que solo una de las partes en un conflicto someta el conflicto al arbitraje sin el acuerdo de la otra parte o que permita Gobierno u otra autoridad para llevar la disputa a arbitraje sin el acuerdo de las partes o una de ellas. Sin embargo, dicha restricción es posible si se encuentra dentro de los límites establecidos por el art. G. Con la pertinente “jurisprudencia” del Comité Europeo de Derechos Sociales. <https://www.juecesdemocracia.es/wp-content/uploads/2021/10/Digesto-traducido.pdf>. Traducido por Carlos Hugo Preciado Domènech. Doctor en Derecho. Magistrado especialista del TSJ Catalunya.

⁸⁸ Esto lo subrayan literalmente en el Preámbulo del VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial). Resolución de 10 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Acuerdo. BOE, núm. 334, de 23 de diciembre de 2020.

Red como herramienta de flexibilidad interna que mantenga empleos y empresas frente a medidas más traumáticas.

-En realización al impacto de las *nuevas tecnologías* se pretende desarrollar en la negociación colectiva todos los elementos que el acuerdo sobre nueva normativa de trabajo a distancia -o teletrabajo-, alcanzado en el diálogo social tripartito en el año 2020, remite a dicha negociación. Y se hace una novedosa apuesta por establecer pautas compartidas en el desarrollo efectivo del derecho a la desconexión digital desde la autonomía colectiva.

Se potencia el funcionamiento ágil de los mecanismos participativos y gestionales para afrontar los importantes desafíos que suponen las grandes transformaciones tecnológica, digital y ecológica y las consecuencias disruptivas que tienen en el seno de las empresas y su actividad y, con ello, en el empleo y sus condiciones. Ello debe permitir la transición justa a una realidad que aún no está escrita, a través de la anticipación, la formación continua y la recualificación, y abordar las diferentes brechas para que nadie quede descolgado.

No se olvide, al respecto, que todo ello se enmarca dentro diálogo social bipartito como *eje del autogobierno de las relaciones laborales*, siendo el ámbito de la negociación colectiva donde encuentra su máxima expresión. De este modo se reivindica el protagonismo de los interlocutores sociales para diseñar el modelo de negociación colectiva, su estructura, objetivos y contenidos correspondientes. Se indica al respecto que la negociación colectiva es el espacio natural del ejercicio de la autonomía colectiva de las Organizaciones empresariales y sindicales y el ámbito apropiado para facilitar la capacidad de adaptación de las empresas, fijar las condiciones de trabajo y modelos que permitan mejorar la productividad, crear más riqueza, aumentar el empleo, mejorar su calidad y contribuir a la cohesión social. Con esa visión, las Confederaciones profesionales firmantes del V AENC plantean el objetivo fundamental de impulsar la negociación colectiva, fomentando la apertura de nuevas unidades de negociación y la ampliación de las existentes (Capítulo II “De la negociación colectiva”). Respecto a la negociación colectiva se destacan los siguientes aspectos:

A). En materia de ordenación de la negociación colectiva domina el criterio indicado de autogobierno y racionalización interna del sistema negocial: 1. La preservación de la vigencia del convenio colectivo y la ordenación del proceso negociador. 2. la necesidad de potenciar las comisiones paritarias y sus funciones, dotándolas de un régimen ágil y flexible de funcionamiento que permita mejorar su eficacia para reforzar la autonomía colectiva. En tal sentido, se recuerda la conveniencia de tener en cuenta el anexo de recomendaciones sobre el funcionamiento de las comisiones paritarias recogido en el VI ASAC. Junto a la definición de las funciones que se le atribuyan a la comisión paritaria, se debe establecer un procedimiento de funcionamiento regular para poder resolver con prontitud y efectividad las consultas y/o conflictos que le lleguen desde los centros de trabajo. 3. La potenciación del papel de los organismos de solución autónoma existentes

a nivel estatal y en cada comunidad autónoma, por lo que se llama a las partes negociadoras a impulsar su utilización, teniendo en cuenta además las nuevas funciones incluidas en el VI Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (VI ASAC) de impulso y promoción de la negociación colectiva, de mediación preventiva de conflictos y de intervención en casos de bloqueo de la negociación colectiva, incluidas las medidas y planes de igualdad. Para ello debieran establecerse en los convenios colectivos compromisos y referencias expresas de utilización de los procedimientos de mediación y/o arbitraje en los conflictos colectivos, incluido el pacto sobre arbitraje especialmente en el supuesto de inaplicación del convenio colectivo y, en su caso, individuales, que puedan suscitarse a nivel sectorial o en el ámbito de las empresas.

B). El criterio racionalizador y de articulación flexible del sistema de negociación colectiva domina también en la materia relativa a la regulación de la política y del derecho del empleo en el Capítulo III (“Empleo y contratación”). Recordando que el Real Decreto-ley 32/2021, recogió el fruto del intenso proceso de diálogo social tripartito (concertación social a través de la técnica de la legislación negociada con carácter previo al proceso de producción legislativa). Este nuevo marco regulatorio incorpora importantes menciones a la negociación colectiva y un nuevo modelo de contratación laboral en España que invita a los interlocutores sociales a introducir de forma ordenada los significativos cambios que van a afectar a las empresas y a las personas trabajadoras. Se valora que hasta la fecha la Reforma laboral arroja buenos resultados. Para seguir avanzando en esa dirección es necesario contribuir desde los convenios colectivos a fomentar la estabilidad en el empleo y el uso adecuado de las modalidades contractuales, desarrollando las llamadas que la norma hace a la negociación colectiva, especialmente tras dicha Reforma.

C). Contemplado desde la política de empleo (aunque la cuestión incide directamente sobre la materia de Seguridad Social coextensa) se plantea en el V AENC el fomento de la jubilación parcial y flexible, indicando que la jubilación parcial y el contrato de relevo deben seguir siendo un instrumento adecuado para el mantenimiento del empleo y el rejuvenecimiento de las plantillas (Capítulo IV Jubilación parcial y flexible).

D). La materia sociolaboral de la Incapacidad Temporal por contingencias comunes es tratada, asimismo, estableciendo que las Organizaciones manifiestan su preocupación por los indicadores de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes⁸⁹.

⁸⁹ En ese sentido, las organizaciones firmantes expresan su deseo de establecer líneas de actuación que mejoren la salud de las personas trabajadoras. Ante esta situación, se exhorta a la negociación colectiva a: Establecer procedimientos y ámbitos paritarios de análisis de la incapacidad temporal por contingencias comunes, que incluya el estudio de las causas, la incidencia y duración de los procesos. Fijar líneas de actuación que como consecuencia reduzcan el número de procesos y su duración, así como el seguimiento y evaluación de dichas actuaciones. Igualmente, las Organizaciones firmantes de este Acuerdo consideramos que el aprovechamiento de los recursos de las Mutuas colaboradoras de la Seguridad Social contribuye al objetivo de mejorar los tiempos de espera, la atención sanitaria de las personas trabajadoras y la recuperación de su salud, así como a reducir la lista de espera en el Sistema público. Al objeto de cumplir esta finalidad, las Organizaciones signatarias instamos a las administraciones con competencias en la materia a desarrollar convenios con dichas Mutuas, encaminados a realizar pruebas diagnósticas y

E). En materia de previsión social complementaria (vinculada las prestaciones sociales a las que complementa, mejorándolas)⁹⁰, se pretende fomentarla partiendo de una valoración positiva sobre los Sistemas de Previsión Social Complementaria, entendiendo que es conveniente abordar el desarrollo de los mismos en el marco de la negociación colectiva. Por ello, plantean fomentar en los convenios colectivos los Planes de Pensiones de Empleo, en su caso, a través de Entidades de Previsión Social Empresarial (EPSE), como medida de ahorro a largo plazo de carácter finalista y de complemento de las pensiones públicas. La relevancia de esta materia en la negociación colectiva es ya extraordinaria, donde la autonomía colectiva tiene un papel constitutivo de los sistemas de previsión privada colectiva, que se despliega en toda su dinámica de funcionamiento.

Por otra parte, hay que tener en cuenta la habilitación general –intrínsecamente limitada como excepción- a la negociación colectiva en el art. 43.3 LGSS (“Mejoras voluntarias”), conforme al cual se establece, en primer lugar, que “la modalidad contributiva de la acción protectora que el sistema de la Seguridad Social otorga a las personas comprendidas en el art. 7.1 podrá ser mejorada voluntariamente en la forma y condiciones que se establezcan en las normas reguladoras del Régimen General y de los regímenes especiales”. En segundo lugar, subrayando su carácter excepcional para el acotamiento del espacio vital de regulación en la materia de acción complementaria por la negociación colectiva: “sin otra excepción que el establecimiento de mejoras voluntarias conforme a lo previsto en el apartado anterior, la Seguridad Social no podrá ser objeto de contratación colectiva”⁹¹. Es la estricta función complementaria de la acción protectora de la Seguridad Social el terreno propio donde puede entrar el espacio regulador de la autonomía privada colectiva (ello es coherente con el art. 41 CE). En el caso de la previsión privada complementaria instrumentada a través de los planes y fondos de pensiones, véase el RD-Legislativo 2/2002, de 29 de noviembre, y RD 304/2004, 20 de febrero, Reglamento de Planes y Fondo de Pensiones. Los convenios colectivos son el instrumento más importante de implantación de los planes de pensiones. Papel que es tanto más realzado, si cabe, en Ley 12/2022, de 30 de junio, de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2002, de

tratamientos terapéuticos y rehabilitadores en procesos de IT por contingencias comunes de origen traumatológico. Todo ello se llevará a cabo con respeto de las garantías de intimidad, sigilo, confidencialidad, consentimiento informado y coordinación con el profesional sanitario del Sistema público de salud. Asimismo, instamos a que se activen ámbitos tripartitos nacionales y autonómicos para: Analizar la incapacidad temporal por contingencias comunes, que incluya el seguimiento de las causas, la incidencia y duración de los procesos. Estudiar el impacto que la respuesta del Sistema Nacional de Salud, en cada uno de los ámbitos, tiene en los procesos de IT. Establecer líneas de actuación dirigidas a proteger la salud de las personas trabajadoras y así reducir el número de procesos y su duración, incluido el seguimiento y evaluación de dichas actuaciones (Capítulo VII Incapacidad temporal derivada de contingencias comunes) (Capítulo VII Incapacidad temporal derivada de contingencias comunes).

⁹⁰ Aunque contempladas de la lógica de la masa salarial (o retribución en sentido amplio). Capítulo VI (“Retribución”), apartado 4.

⁹¹ Véase los artículos 238 y siguientes de la LGSS.

29 de noviembre⁹². Hay que tener en cuenta que esta es una legislación típicamente de promoción pública, con la atribución de un papel muy destacado a la negociación colectiva como fuente *dinámica y flexible* de implantación fundamental de estos instrumentos de previsión colectiva.

F). En lo relativo a la formación y cualificación profesional, las Organizaciones firmantes consideran que es fundamental la adaptación permanente de las plantillas a las nuevas realidades a las que se enfrenta el mundo del trabajo, tanto en los procesos productivos como organizativos. Para ello son imprescindibles los planes de formación permanente que, con las necesarias actualizaciones, capaciten a las trabajadoras y trabajadores para responder a esas nuevas realidades, marcadas, entre otras, por la transición digital y ecológica y el envejecimiento de la población trabajadora (Capítulo V Formación y cualificación profesional).

G). En materia retributiva, que continúa siendo, por razones obvias, un elemento central de los contenidos de la negociación colectiva. Al respecto, se pretende racionalizar la estructura de la negociación colectiva en el tratamiento de esta importante material; y establecer unos criterios precisos sobre la determinación de los incrementos salariales⁹³.

H). La materia de la Seguridad y Salud en el Trabajo es una de las más relevantes en la negociación colectiva, donde hay continuos llamamientos a la negociación colectiva en la normativa comunitaria (Directiva-Marco) y en su trasposición en nuestro ordenamiento

⁹² Véase MONEREO PÉREZ, J.L.: *Público y privado en el sistema de pensiones. Un estudio crítico e integrador del sistema público y de los planes privados de pensiones*, Madrid, Ed. Tecnos, 1996; *Ibid.*, *Los planes de pensiones del sistema de empleo*, Valencia, Ed. Tirant lo Blanch, 1997; MONEREO PÉREZ, J.L. y MARTÍN SERRANO JIMÉNEZ, E.: *La nueva regulación legal de los planes y fondos de pensiones tras la reforma creadora de los fondos de pensiones de promoción pública. Estudio jurídico e institucional de la Ley 12/2022, de 30 de junio, de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo*, Murcia, Ed. Laborum, 2022; MONEREO PÉREZ, J.L., y FERNÁNDEZ BERNAT, J.A.: *Los planes de pensiones en el Sector Público*, Cizur Menor (Navarra), Ed. Thomson-Aranzadi, 2008; *Ibid.*, *Los planes y fondos de pensiones: balance de situación y nuevas medidas de reforma del modelo legal tras la revisión del Pacto de Toledo*, Albacete, Ed. Bomarzo, 2021; FERNÁNDEZ BERNAT, J.A.: *Los planes de pensiones del sistema de empleo*, Cizur Menor (Navarra), Thomson-Aranzadi, 2007.

⁹³“En el actual contexto económico, las Organizaciones firmantes del presente AENC declaramos la intención de llevar a cabo, durante su vigencia, una política salarial que contribuya de manera simultánea a la reactivación económica, a la creación de empleo y a la mejora de la competitividad de las empresas españolas. Para lograrlo, coincidimos en que un avance en el crecimiento de los salarios, donde la realidad económica de los sectores y/o empresas lo permita, contribuirá a aumentar el poder adquisitivo de las personas trabajadoras y a seguir mejorando nuestra competitividad y con ello a preservar y crear empleo. 1. Estructura salarial Los convenios colectivos deberán promover la racionalización de las estructuras salariales, integrando los principios de transparencia retributiva y de igual retribución por trabajos de igual valor. Con tal fin, sería deseable ordenar y simplificar los complementos salariales teniendo en cuenta la perspectiva de género. Las tablas salariales deberán ser coherentes con la clasificación profesional establecida en el convenio. Asimismo, los sistemas de retribución variable deberán estar fijados con claridad, contar con criterios objetivos y ser neutros desde una perspectiva de género. Además, deberá establecerse su peso en el conjunto de la retribución. Igualmente, se podrán tener en cuenta fórmulas de retribución flexible. 2. Criterios para la determinación de los incrementos salariales Los salarios negociados en los próximos años deberían incrementarse de acuerdo con las siguientes directrices: [...]”. Tratando también de las materias de actualización de precios durante la vigencia de los contratos públicos y el impulso a las previsión social complementaria antes aquí aludida (Capítulo VI Retribución).

jurídico interno a través de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Las Organizaciones firmantes han recogido en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027, los nuevos retos y objetivos de la seguridad y salud en el trabajo⁹⁴.

I). La apuesta por los mecanismos de adaptación internos es nítida al indicarse que son preferibles a los externos y a los ajustes de plantilla, por ello los convenios deberían disponer de la *flexibilidad laboral interna* como una herramienta para facilitar la adaptación competitiva de las empresas y para mantener el empleo, su estabilidad y calidad y la actividad productiva, con un adecuado equilibrio entre flexibilidad para las empresas y seguridad para las personas trabajadoras (Capítulo IX Instrumentos de flexibilidad interna). (Capítulo IX Instrumentos de flexibilidad interna).

Esta problemática es definitoria de un *modelo de negociación colectiva que apuesta por un modelo de competitividad por la innovación, la calidad del producto y la calidad del empleo. En definitiva, por el “trabajo decente” o digno*, que comporta el rechazo del modelo de competitividad basado en la reducción de costes del trabajo (directos e indirectos), en la flexibilidad externa y en la precarización laboral. De ahí que se reivindique a la negociación colectiva y sus expresiones formales -el convenio y el

⁹⁴ En desarrollo de la misma, consideran que la negociación colectiva es la vía idónea para adaptar las condiciones generales de seguridad y salud en el trabajo a las características de cada sector o de la organización empresarial y de sus plantillas. Por ello, los convenios colectivos debieran: Promover protocolos y guías de acogida en la empresa para la mejora de la sensibilización y generación de cultura preventiva. Establecer medidas concretas para que las empresas, con la participación de la representación legal de los trabajadores o, en su caso, con las personas trabajadoras, desarrollen un plan integral enfocado al fomento de la cultura preventiva y a la reducción de la siniestralidad laboral. Incluir la perspectiva de género en la gestión de la prevención en la empresa. Contemplar la discapacidad en la gestión de la prevención. Impulsar el desarrollo de medios y procedimientos para la adaptación de puestos de trabajo. Promover la atención al envejecimiento y sus implicaciones en el desarrollo de la actividad laboral, implementando los contenidos del Acuerdo Marco Autónomo sobre envejecimiento activo y enfoque intergeneracional, adoptado por los interlocutores sociales europeos, Business Europe, UEAPME, CEEP y CES, el 8 de marzo de 2017. Avanzar en la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo a distancia. Avanzar en la gestión preventiva de los riesgos psicosociales, impulsando programas de prevención del estrés laboral. Elaborar y hacer seguimiento de protocolos de gestión de los conflictos psicosociales asociados a la violencia y/o el acoso en el trabajo, incluyendo el ciberacoso, mobbing y la violencia a través de los medios digitales. Desarrollar la formación en prevención de riesgos laborales, incluyendo la de las personas trabajadoras designadas y la representación de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales, adaptando sus contenidos y duración a la realidad de las personas trabajadoras y empresas, y, en el caso de los trabajadores y trabajadoras, fijando medios para su acreditación. Incluir programas de formación e información sobre los riesgos del uso de las nuevas tecnologías del trabajo y las medidas preventivas a adoptar frente a los mismos, además de criterios de buenas prácticas respecto a la digitalización. Incluir medios y medidas de coordinación de actividades empresariales, simples, eficaces y eficientes, acordes con el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su desarrollo a través del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, en los que participen la representación de las personas trabajadoras. Potenciar el desarrollo de la vigilancia de la salud colectiva. Desarrollar protocolos y guías para la mejora de la gestión de la reincorporación de las personas trabajadoras después de bajas de larga duración. Abordar las adicciones y desarrollar planes de prevención e intervención en las mismas. Establecer instrumentos para, en el marco de la prevención de riesgos laborales, identificarlas y afrontarlas. Priorizar la acción preventiva sobre los factores que generan determinados riesgos frente al mero establecimiento de pluses de toxicidad, penosidad, peligrasidad e insalubridad. (Capítulo VIII Seguridad y salud en el trabajo).

acuerdo colectivo- como instrumentos fundamentales de gestión de la flexibilidad interna. No obstante, sería necesario reforzar los sistemas de garantías laborales respecto el ejercicio de los poderes empresariales en relación al establecimiento de medidas de flexibilidad interna negociada, evitando los mecanismos de imposición directa o los sistemas de sometimiento arbitrados obligatorios.

J). Se profundiza en los principios de igualdad y no discriminación (Capítulo XII Igualdad entre mujeres y hombres), en los derechos de las personas con discapacidad (Capítulo XIII Discapacidad), reconocimiento de la diversidad y de los derechos de las personas LGTBI (Capítulo XIV Diversidad. LGTBI) y en la lucha contra la violencia sexual y de género (Capítulo XV Violencia sexual y de género).

K). La materia relativa a los derechos digitales, nuevas formas de trabajo y transformación digital y ecológica tiene un papel especialmente relevante e innovador en el V AENC. Así:

- El teletrabajo como forma de organización del trabajo se encuentra regulado en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (LTD), implementando el acuerdo alcanzado en el marco del diálogo social tripartito. (Capítulo X Teletrabajo).

- El derecho a la desconexión digital es la limitación del uso de las nuevas tecnologías fuera de la jornada específica para garantizar el tiempo de descanso, festivos y vacaciones de las personas trabajadoras. Este derecho contribuye a la salud, especialmente en lo que concierne al estrés tecnológico, mejorando el clima laboral y la calidad del trabajo, y a la conciliación de la vida personal y laboral, reforzando otras medidas reguladas en esta materia. (Capítulo XI Desconexión digital).

-Pero el marco de referencia estratégico es el proceso estructural transición tecnológica, digital y ecológica (Capítulo XVI Transición tecnológica, digital y ecológica, que incide tanto en un enfoque de los derechos como en el tratamiento de las diversas formas de flexibilidad interna). La introducción de nuevas tecnologías en la organización del trabajo es una inversión estratégica básica para el futuro de las empresas y para el incremento de su productividad y competitividad. La implantación de las tecnologías digitales aporta claros beneficios tanto para las empresas como para las personas trabajadoras en la medida que supone nuevas oportunidades de trabajo, aumento de la productividad, nuevas formas de organizar el trabajo, así como en la mejora de la calidad de los servicios y productos si bien, al mismo tiempo, comporta retos como consecuencia de su impacto en las condiciones de trabajo. Con el objetivo de favorecer una transición justa, inclusiva y beneficiosa para todas las partes, es fundamental que los convenios colectivos sectoriales y de empresa incorporen medidas para hacer frente a estos retos, en línea con lo recogido en el Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización⁹⁵ y en este AENC, adaptándose estas medidas a las realidades de cada sector, actividad y empresa y anticipándose a sus impactos en los centros de trabajo.

⁹⁵ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&agreementId=5665>

En desarrollo de dicho Acuerdo Marco, firmado por los interlocutores sociales europeos, las partes firmantes del V AENC se considera que los convenios colectivos de sector y de empresa *deben promover e impulsar la transformación digital* en el lugar de trabajo en el marco de procesos participativos y se estima oportuno que establezcan procedimientos concretos de información previa a la representación legal de las personas trabajadoras, de los proyectos empresariales de digitalización y de sus efectos sobre el empleo, las condiciones de trabajo y las necesidades de formación y adaptación profesional de las plantillas, apostando por la formación continua para la mejora de las competencias digitales de las personas trabajadoras que facilite esta transición en la empresa. Asimismo, se impulsará desde la negociación colectiva una política de igualdad de oportunidades para asegurar que la tecnología digital resulte beneficiosa para todas las personas trabajadoras, superando la brecha por edad. Igualmente, se fomentarán medidas de acción positiva para *evitar la brecha digital entre mujeres y hombres*, particularmente en competencias avanzadas, garantizando los procesos de formación necesarios para la adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo como consecuencia de las transformaciones digitales de la empresa, con los criterios que las normas laborales establecen.

Entre las materias prioritarias en relación a la digitalización que se deben desarrollar a través de la negociación colectiva se encuentra la asunción práctica del *Acuerdo Marco Europeo sobre digitalización*. Las organizaciones firmantes de este Acuerdo consideran prioritario adecuar a cada ámbito negocial el Acuerdo Marco Europeo sobre digitalización, asumiendo el compromiso compartido entre los interlocutores sociales intersectoriales europeos para hacer frente al desafío común de la transformación digital en el mundo laboral. En esa adecuación a su marco negocial, los convenios colectivos deberían: Fomentar la colaboración entre empresas, personas trabajadoras y sus representantes para abordar temas como las competencias, la organización del trabajo y las condiciones laborales. Impulsar la inversión en competencias digitales y en su actualización. Promover un enfoque orientado a las personas, en particular, sobre su formación y capacitación, las modalidades de conexión y desconexión, el uso de sistemas de inteligencia artificial seguros y transparentes, así como la protección de la privacidad y la dignidad de las personas trabajadoras.

Inteligencia Artificial (IA) y garantía del principio de control humano y derecho a la información sobre los algoritmos La IA de manera progresiva tendrá un impacto significativo en el mundo laboral y, si no se hace un uso correcto y transparente, podría llevar a adoptar decisiones sesgadas o discriminatorias relativas a las relaciones laborales. En línea con lo previsto en el Acuerdo Marco Europeo sobre digitalización, el despliegue de sistemas de IA en las empresas deberá seguir el principio de control humano respecto a la IA y ser seguro y transparente. Las empresas facilitarán a los representantes legales de las personas trabajadoras información transparente y entendible sobre los procesos que se basen en ella en los procedimientos de recursos humanos (contratación, evaluación, promoción y despido) y garantizarán que no existen prejuicios ni discriminaciones. En el

ámbito del diálogo social tripartito español se acordó, en el Real Decreto-Ley 9/2021 de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales, incorporar una letra d) en el artículo 64.4 del Estatuto de los Trabajadores relativa al derecho a la información sobre los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles. La negociación colectiva debe desempeñar un papel fundamental estableciendo criterios que garanticen un uso adecuado de la IA y sobre el desarrollo del deber de información periódica a la representación de los trabajadores. El despliegue de sistemas de IA en las administraciones públicas debe seguir igualmente el principio de control humano y ser seguro y transparente. En base a lo anterior, las Confederaciones firmantes del Acuerdo instamos al Gobierno para que facilite a los interlocutores sociales, a través de los órganos de participación institucional, la información suficiente que garantice la transparencia digital y algorítmica, en especial de aquellas fórmulas que configuran los aplicativos vinculados a las relaciones laborales y a la protección social.

La transición ecológica, la descarbonización energética y la economía circular, junto con la digitalización, pueden alterar los procesos productivos afectando a los puestos de trabajo, las tareas y competencias que desempeñan las personas trabajadoras. De hecho, puede suceder que surjan nuevas ocupaciones al tiempo que otras desaparecen o se transforman. Estas transiciones, que están interrelacionadas entre sí y se refuerzan mutuamente, deben ser afrontadas de manera temprana y efectiva desde la negociación colectiva, en el marco de procesos participativos con la representación de las personas trabajadoras, para poder así sensibilizar e identificar soluciones que puedan adaptarse a las especificidades de los diferentes sectores y plantear cuestiones esenciales. En este marco, es imprescindible identificar nuevas necesidades de cualificación y mejora de las competencias, rediseño de los puestos de trabajo, organización de las transiciones entre empleos o mejoras en la organización del trabajo. Para la consecución de dicho objetivo, resulta prioritario impulsar líneas de formación e información a las personas trabajadoras para asegurar su implicación ante la adopción de medidas que reclama el cambio climático. Asimismo, para garantizar la reducción de emisiones y la eficiencia de las medidas que en su caso de apliquen, tanto en beneficio de las empresas como de las personas trabajadoras, se impulsarán planes de movilidad sostenible, fomentando el transporte colectivo por áreas geográficas, polígonos industriales o espacios de gran concentración de personas trabajadoras.

No es baladí subrayar la relevancia que en la perspectiva de política del derecho de la autonomía colectiva tiene ese “marco” europeo en que se inserta este Acuerdo y en particular el Acuerdo marco europeo sobre digitalización (suscrito al amparo del art. 155

TFUE, sobre dialógico social bilateral y acuerdos colectivos celebrados a nivel europeo)⁹⁶.

Quizás se echa en falta una mayor atención al proceso de integración europea, dada la comunitarización de la mayoría de las cuestiones centrales de los sistemas de relaciones laborales en los países europeos. No sólo en la exigencia de la más legislación social europea, sino también de más y mejor autodeterminación colectiva de los agentes sociales. Al respecto hay que tener en cuenta que por causa de la internacionalización de la economía y el creciente aumento de las presiones competitivas, la negociación colectiva se está desarrollando en nuevas direcciones y ámbitos. En este contexto, el creciente número de empresas transnacionales (que tienden a establecer formas de autorregulación jurídica que inciden su la incorporación de las nuevas tecnologías y su afectación a trabajo a en las organizaciones productivas en una dialéctica entre concentración-descentralización, especialmente a través de la vía de la subcontratación empresarial) ha incorporado nuevos actores y diversas estrategias para la acción colectiva, tanto para los trabajadores como para los empresarios.

Ante este proceso de internacionalización la negociación colectiva transnacional puede ser una respuesta a estos nuevos desafíos. Debe avanzarse por los propios interlocutores –con políticas de fomento de las instancias políticas de la Unión Europea, pero también de la Organización Internacional del Trabajo- en esa dimensión transnacional adquirida a través de la negociación colectiva organizada a escala europea. Ello implica un fortalecimiento del sindicalismo (pero también de las organizaciones profesionales de los empresarios) para la acción transnacional e impulsar acuerdos colectivos en las relaciones laborales en espacio que van más allá de las fronteras estatales. Si no se adopta esta perspectiva de más largo alcance –sin necesidad de esperar a las políticas de fomento de las instituciones internacionales, por otra parte deseables por las insuficiencias intrínsecas de un pretendido *laissez-faire colectivo* autosuficiente- podemos encontrarnos ante un escenario de debilitamiento progresivo de la negociación colectiva y del ámbito de cobertura de los convenios colectivos. Y tras ello el declive del poder sindical sin la heteronomía estatal garantista y de fomento; intervencionismo público que *impone* el constitucionalismo democrático social con Estado Social de Derecho (paradigmáticamente, artículos 1, 9.2, 10, 28, 37, 53, entre otras disposiciones de nuestra Constitución).

⁹⁶ Para una valoración de conjunto, BAZ RODRÍGUEZ, J.: “El Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización”, VV.AA.: *Los nuevos derechos digitales laborales de las personas trabajadoras en España*, Baz Rodríguez (Dir.) Wolters Kluwer, 2021; SEPÚLVEDA GÓMEZ, M.: “El Acuerdo Marco Europeo sobre digitalización. el necesario protagonismo de la norma pactada”, en *Temas Laborales*, núm.158/2021, págs. 213-244. <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-ElAcuerdoMarcoEuropeoSobreDigitalizacionElNecesari-8088956.pdf>; ROCHA SÁNCHEZ, F., “El (emergente) papel del diálogo social en la gobernanza de la dimensión laboral de la digitalización”, Cuadernos de relaciones laborales, Vol. 40, Núm. 2 (2022), págs.367-385; ALMENDROS GONZÁLEZ, M. A.: “Nuevas tecnologías y derechos digitales laborales en la negociación colectiva”, *Trabajo y derecho*, núm. 83 (2021).

Probablemente la autonomía colectiva –como poder bilateral de regulación y de gobernabilidad- ha de formular sus propios códigos de conducta y establecer mecanismos adecuados llevarlos a la práctica sincronizando la acción internacional y a las acciones a escala estatal y sus respectivos ordenamientos jurídicos. Hay que buscar una realización del principio de correspondencia nivel de negociación-estructuras de los poderes decisionales de las grandes empresas transnacionales. Ya se sabe que las relaciones colectivas/sindicales son relaciones de poder operantes en el mundo de las relaciones económicas y de las políticas de gobierno de la economía. Clásicamente se advirtió, tras una larga experiencia, que el conflicto entre capital y trabajo es consustancial a la sociedad moderna y, por ello, a las relaciones laborales. Pero también que “existe, sin embargo, un interés compartido entre empresarios y trabajadores: el de que sus necesarios e inevitable conflictos sean regulados periódicamente mediante procedimientos razonablemente preestablecidos; procedimientos que no excluyen el recurso extremos a cualquiera de los resortes por medio de los que cada una de las partes contendientes tiene que afirmar su poder en caso necesario...Por lo demás, postular una comunidad de intereses como substrato de las relaciones laborales es pura utopía”⁹⁷.

En cualquier caso, estas regulaciones son de la máxima relevancia. Bien es cierto que todavía son insuficientes para hacer frente al fenómeno de la transformación digital sobre todo si se atiende a su magnitud e impacto a todos los niveles. El impacto real que los vertiginosos avances en el ámbito de la Inteligencia Artificial y Bigdata incorporados a los sistemas productivos, están teniendo ya en los derechos fundamentales de las personas trabajadoras a la protección de sus datos personales y a su intimidad. Por ello mismo, es necesario elaborar una lectura integradora de estos avances en el ámbito de las relaciones laborales, que sea necesariamente respetuosa con los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, lo que supone desterrar aquella que responda a la búsqueda incontrolada y sin atención a principios y valores del incremento de la competitividad y beneficio empresarial⁹⁸.

Y es que el “capitalismo de la vigilancia” incrementa la penetración de los poderes del mercado sobre las personas: los poderes de los empresarios que utilizan las tecnología como instrumentos de dominio y no sólo como posibles –necesarios- instrumentos al servicios de la innovación, la productividad y la calidad del empleo. Se ha podido señalar, al respecto, que el capitalismo de la vigilancia supone una ruptura respecto de la anterior trayectoria histórica del capitalismo de mercado en tres sentidos fundamentales: a)

⁹⁷ KAHN FREUND, O.: *Trabajo y Derecho*, trad.J.M.Galiana Moreno, “In Memoriam” por Faustino Cavas Martínez y José Luján Alcaráz, y edición al cuidado de José Luis Monereo Pérez, Granada, Comares (Col. Crítica del Derecho), 2019, págs.45-65, en particular pág. 64.

⁹⁸ MOLINA HERMOSILLA, O.: “Inteligencia artificial, Bigdata y Derecho a la protección de datos de las personas trabajadoras. *Revista De Estudios Jurídico Laborales Y De Seguridad Social (REJLSS)*, (6), (2023) pp. 89–117. <https://doi.org/10.24310/rejls.vi6.16225>; GÓMEZ SALADO, M.A.: *La cuarta revolución industrial y su impacto sobre la productividad, el empleo y las relaciones jurídico-laborales: Desafíos tecnológicos del siglo XXI*, Cizur Menor (Navarra), Thompson-Aranzadi, 2021; TODOLÍ SIGNES, A.: *Algorismos productivos y extractivos*, Cizur Menor (Navarra), Thomso-Aranzadi, 2023.

enfatisa en su derecho a la libertad absoluta y al conocimiento sin trabas de los datos y vida de las personas; b) abandona las tradicionales reciprocidades orgánicas con las personas. c) el fantasma de la vida en la colmena delata un proyecto social colectivista de mercado sustentado por una inferencia radical y por su expresión material en el “Gran Otro”. Ello supone que no se está ante una fase más del capitalismo, sino ante un cambio de paradigma de organización de la sociedad del mercado y de la organización de las empresas y de los sistemas de relaciones laborales⁹⁹. El riesgo es que se anteponga las nuevas tecnologías digitales invasivas en la lógica del mercado (que es la lógica también de los algoritmos tal y como son utilizados) anteponiendo la racionalidad del mercado a las bases de la democracia dentro y fuera de las organizaciones productivas. La lucha competitiva entre “capitalistas de la vigilancia” puede conducir a una búsqueda compulsiva de la totalidad (en la información y en el conocimiento de las personas al servicio de modelos predictivos y conductuales) al margen de los derechos y valores fundamentales que deben presidir un sistema democrático de relaciones laborales. En una lógica dominio y acumulación del poder en continuo aumento. Es poder de vigilancia y control instrumental puede facilitar la expropiación práctica de los derechos fundamentales a través de una nueva arquitectura global de modificación conductual prefigurada predictivamente a través de la utilización de los datos y las fórmulas algorítmicas. Este uso perverso de la inteligencia artificial expresa el potencial *lado oscuro* de la presente “4º-5ª Revolución industrial” basada en utilización de las tecnologías digitales como palancas de poder en las relaciones laborales.

Con todo, en la tensión dialéctica centralización-descentralización del sistema de negociación colectiva (cuestión condicionada por la autorregulación colectiva y la heterorregulación pública) es innegable una *tendencia hacia la “empresarización”* de las relaciones industriales, con el mayor peso de los convenios y acuerdos colectivos de empresa, con una pluralización de los instrumentos colectivos y ciertas dificultades de control sindical de los mismos para llevar a cabo una *descentralización controlada por la propia autonomía colectiva al máximo nivel* (Acuerdos Marco y Convenios Colectivos Sectoriales). Un marco institucional que a menudo ha sido condicionado por un intervencionismo dirigista del legislador. De ahí la centralidad de la negociación colectiva de empresa en el Derecho del Trabajo contemporáneo. En el sistema del ET se ha pasado de la relativa marginalidad de los convenios de empresa a la prioridad aplicativa (art. 84.2 ET). También hay que subrayar un aspecto positivo consistente en que en los convenios de empresa se ha optado por la preferencia del canal sindical de representación. Por su parte, los acuerdos de empresa encuentran su fortuna y su expansión a través del “descuelgue” (art. 82.2 ET), pero entre los instrumentos de “empresarización” destacan también los acuerdos normalizados de reestructuración y ajuste empresarial (artículos 40, 41, 44, 51, etcétera, del ET), con una tendencia hacia el acrecentamiento de su papel en el sistema de negociación colectiva. Esta orientación descentralizado por la vía de los

⁹⁹ Puede consultarse, ZUBOFF, S.: *La era del capitalismo de la vigilancia. La lucha por un futuro humano frente a las nuevas fronteras del poder* (2019), Barcelona, Paidós, 2020, espec., pp. 657 y sigs.

convenios y acuerdos de empresa ha sido no sólo promocionada por la heteronomía estatal, sino incluso impuesta (el caso más expresivo es el del art. 84.2 ET¹⁰⁰, con una regla de preferencia legal indisponible por la autonomía colectiva, conduciendo hacia una forma de descentralizada forzada desde este punto de vista). En reclamo de cobertura de vacíos de representación a través de “comisiones ad hoc” es problemático y se ha prestado a una desindicalización operativa en la práctica.

Ello supone un cambio de paradigma en el modelo de estructura negociadora que es impulsado bajo el prisma de una nueva “gobernanza” sobre el sistema de negociación colectiva. La nueva “gobernanza” económica europea ha servido de catalizador respecto de las tendencias comunes apreciadas hacia la descentralización negocial, bajo la égida del Derecho de la competencia y de la presión que ejerce la potenciación de la competitividad de la empresa flexible y la opción liberalizador defendida e impulsada por las autoridades políticas de la Unión Europea. Esta realidad inducida –no espontáneamente surgida- produce una mutación en las fuentes del Derecho del Trabajo que plantea el riesgo de una ruptura de los equilibrios de poder que antes venían siendo garantizados por una intervención legislativa garantista y por los grandes Acuerdos Marco Interconfederales y Convenios colectivos sector. Con este enfoque no solo se pierde en homogeneidad de condiciones de trabajo en el sector, sino también se pierde en poder sindical (en sus factores base de poder negociador en posición de “potencia” y (des)equilibrio con la contraparte empresarial). En los convenios de empresa y en los acuerdos de empresa las partes sociales priorizan el contexto productivo organizacional de la empresa con el efecto de atomización de la negociación colectiva y la difuminación y distanciamiento de intereses colectivos más generales de sector o de carácter más general. Domina en la negociación colectiva también el sesgo de ser parte del derecho de la producción, en cuyo marco el interés colectivo es confinado en atención a las particularidades económicas, técnicas y organizativas de cada empresa singularmente considerada. La lógica de “empresarización” puede acabar en una incremento de los poderes reales del empleador favorecido por una negociación colectiva “concesiva”¹⁰¹ de proximidad (hacia las necesidades e intereses de la organización productiva), a la par que un detrimento de la negociación sectorial, con el consiguiente alejamiento de los fines transformadores más amplios perseguibles por las grandes organizaciones sindicales y su papel como sujetos sociopolíticos. El efecto expulsivo del fenómeno sindical puede ser consumado en beneficio de una liberalización mayor de los mercados de trabajo. Hay que subrayar, en este contexto, que el sindicato, en su condición de sujeto sociopolítico, constituye uno de los instrumentos para que los trabajadores puedan defenderse de los poderes privados y públicos en una democracia constitucional pluralista y, llegado el

¹⁰⁰ Véase GORELLI HERNÁNDEZ, J.: “La inaplicación del convenio colectivo. Principales elementos conflictivos de su régimen jurídico”, Segunda Ponencia del segundo panel de las *40 Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo*, Granada, CARL, 2023. Ponencia en la que se contiene un análisis detenido de las cuestiones más problemáticas que se plantean en los supuestos de inaplicación del convenio colectivo.

¹⁰¹ Porque suele imperar la lógica de la necesidad propia de la organización productiva y su posición competitiva en el mercado.

caso, ser una instancia de poder de resistencia –junto a otras- ante posibles involuciones llevadas a cabo a través de políticas “deconstituyentes” de las instituciones del sistema democrático establecido en las Constituciones normativas con Estado Social de Derecho. La misma negociación colectiva, con sus sistemas de equilibrios, puede ser un cauce de diálogo bilateral que contribuya a crear las condiciones para evitar las tentaciones totalitarias de los poderes públicos y privados cada vez están más entrelazados.

4. Nuevos desafíos de la negociación colectiva y propuestas de “lege ferenda” de carácter promocional y racionalizador: la paulatina redefinición del modelo de negociación colectiva estatutaria

Ya se ha destacado que la negociación colectiva tiene un papel central en el sistema de relaciones laborales: es fuente de regulación autónoma de los conflictos laborales y la organización del trabajo en las empresas; es un instrumento que refleja el pluralismo social y jurídico y la ordenación de los poderes de las organizaciones sindicales y empresariales, en la búsqueda de un siempre equilibrio inestable. La Constitución y la normativa internacional reguladora de este derecho social fundamental de libertad colectiva/sindical consagran esa centralidad, a la par que adscripción del derecho a la negociación colectiva y a la fuerza vinculante de los convenios colectivos en el contenido esencial de la libertad sindical (bloque constitucional sindical formado por los artículos 7, 28, 37.1, 103 de la Norma Fundamental, etcétera). En este sentido nuestra Norma Fundamental asume una cultura del derecho a la negociación colectiva que inserta la tradición nacional (básicamente de la Segunda República Española) en la tradición común del constitucionalismo democrático social de las normas internacionales generales y europeas relativas al significado y alcance de este derecho fundamental de libertad colectiva/sindical; es decir, asume el *estándar* internacional multinivel establecido en los Tratados y acuerdos internacionales, puesto que han sido ratificados por nuestro país (artículos 93 a 96 CE) y constituyen un cano hermenéutico de interpretación obligatorio para los órganos judiciales ordinarios (control de convencionalidad) y para el propio Tribunal Constitucional (control de constitucionalidad)¹⁰². Ciertamente aparte del “modelo estándar”, siempre se harán visibles las peculiaridades de los “modelos reales” de negociación colectiva, esto es, la realidad existencial en la praxis de la negociación

¹⁰² JIMENA QUESADA, L.: “La consagración del control de convencionalidad por la jurisdicción constitucional en España y su impacto en materia de derechos socio-laborales (Comentario a la STC 140/2018, de 20 de diciembre), en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 53 (2019); Valdés Dal-Ré, F.: “Control de convencionalidad y Carta Social Europea”, en SALCEDO BELTRÁN, C. (Dir.) et altri: *La Carta Social Europea. Pilar de recuperación y sostenibilidad del modelo social Europeo. Homenaje al Profesor José Vida Soria*, Barcelona, Ed. Tirant lo Blanch, 2021; MONEREO PÉREZ, J.L.: “Los principios del sistema jurídico internacional multinivel de garantía de los derechos fundamentales”, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 45 (2017); MONEREO PÉREZ, J.L.: “La garantía de los derechos sociales en la Carta Social Europea como ‘Constitución Social’ de la Europa amplia”, en *Revista Crítica De Relaciones De Trabajo, Laborum*, (4), (2022) pp. 215–326. Recuperado a partir de <https://revista.laborum.es/index.php/revreltra/article/view/622>

colectiva, pues su desenvolvimiento dinámica no depende sólo del marco constitucional y legal, sino también del gobierno autónomo de los interlocutores sociales y de las reglas de juego que se autoimponen y que establecen los espacios de apertura negocial y las medidas de autolimitación como ámbito de ordenación autoconstituido (técnicas autónomas de regulación).

Lejos de aquellos que auguraban un declive sindical y de la negociación colectiva como instrumento de gobernabilidad del sistema de relaciones laborales y de regulación de las condiciones de trabajo, se puede constatar que los espacios de la autodeterminación colectiva se han enriquecido en su contenidos, aunque también se han producido orientaciones de política del Derecho presididas por un intervencionismo selectivo y más autoritario¹⁰³. Ciertamente, estamos en un proceso de reconfiguración institucional de todo el Derecho del Trabajo, bajo la influencia de las transformaciones en las fuerzas productivas (señaladamente las nuevas tecnologías), las formas de organización de las empresas y las nuevas forma de trabajo (que a menudo crean situaciones difusas de demarcación entre trabajo subordinado y trabajo autónomo), pero ello no significa que las instituciones clásicas del ordenamiento laboral desaparezcan, pues lo que se produce es un proceso de adaptación a la par que la creación de nuevas instituciones, de manera que estaríamos ante una metamorfosis del Derecho del Trabajo en todos su pilares y categorías fundamentales¹⁰⁴. Se crean nuevos “derecho” y se redefine y enriquece el “contenido esencial” de los derechos ya consagrados en el orden jurídico (derechos de carácter individual y colectivo/sindical) en la continua “lucha por del derecho”. Y ello atiende a los cambios disruptivos de todo orden en los que está inmerso en el Derecho del Trabajo (teniendo en cuenta que la disrupción es inherente a todo revolución tecnológica, la cual ha acompañado siempre a la intrahistoria del desarrollo del ordenamiento laboral como sector diferenciado del ordenamiento jurídico general). Se trata de cómo fomentar el trabajo decente –con derechos individuales y colectivos- en un mundo en continuo cambio. Ahora presidido por una “sociedad del riesgo” caracterizada por la digitalización (transición digital) y por el impacto de la expansión del “sistema-mundo” (globalización

¹⁰³ MONEREO PÉREZ, J.L.: “Nuevos contenidos de la negociación colectiva y límites legales de los mismos, con particular atención a la jubilación obligatoria y al periodo de prueba”, en *Temas Laborales*, núm. 120 (2013), págs. 439-482. <file:///C:/Users/Jmonereo/Downloads/Dialnet-NuevosContenidosDeLaNegociacionColectivaYLimitesLe-4507898.pdf>. El enriquecimiento expansivo de los contenidos de la negociación colectiva y su plasmación en las dimensiones obligacionales y normativas de los convenios colectivos se venía apreciándose desde los inicios del siglo veintiuno. Puede consultarse, MONEREO PÉREZ, J.L., y MORENO VIDA, M.N.: “La negociación colectiva empresarial ante las exigencias de adaptabilidad y reorganización de los sistemas productivos”, en *Temas Laborales*, núm. 76 (2004), págs. 255-285. [file:///C:/Users/Jmonereo/Downloads/Dialnet-LaNegociacionColectivaEmpresarialAnteLasExigencias-1060632%20\(5\).pdf](file:///C:/Users/Jmonereo/Downloads/Dialnet-LaNegociacionColectivaEmpresarialAnteLasExigencias-1060632%20(5).pdf); MORENO VIDA, M^a. N.: “Los contenidos de la negociación colectiva”, Ponencia en *Cuestiones problemáticas de la negociación colectiva. XXVII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, SOTO RIOJA, S. (Coord.), Sevilla, CARL, 2009. AMAADACHOU KADDUR, F.: *El contenido del convenio colectivo. Configuración y régimen jurídico*, Granada, Ed. Comares, 2017.

¹⁰⁴ MONEREO PÉREZ, J.L.: *La metamorfosis del Derecho del Trabajo*, Albacete, Ed. Bomarzo, 2017, págs. 9 sigs., 29 y sigs., y 213 y sigs.

inestable) y la crisis ecológica (que incide tanto en la calidad ambiental cómo en el medio ambiente de trabajo).

- El ordenamiento jurídico internacional configura al derecho de negociación colectiva como un derecho social fundamental de libertad colectiva que debe ser siempre interpretado y aplicado atendiendo al bloque “sindical” (“lo colectivo” en la Constitución democrático-social del trabajo y su subjetividad jurídica), que conforma con el derecho a la libertad sindical y el derecho de huelga, si bien se observan diversos intentos provenientes del lado empresarial que tratan de expulsar de ese bloque al derecho de huelga, manteniéndose no obstante, en este marco de la constitución social del trabajo, que se trata de un corolario indisociable del derecho de sindicación.

Ni la Organización Internacional del Trabajo ni los instrumentos jurídicos generados en el ámbito de la Unión Europea, a pesar de su consagración como fuente de Derecho Social comunitario, han articulado un verdadero marco garantista del derecho a la negociación colectiva ni tampoco de la correspondiente eficacia jurídica normativa y general del convenio colectivo. En este sentido, la Constitución Española sí ha sido más garantista respecto al derecho de negociación colectiva al desplegarse sobre él un marco protector mediante técnicas de garantía específicas y en atención a su vinculación normativa a los principios y a los valores superiores consagrados en la Constitución. En cualquier caso, la negociación colectiva nacional (como acontece, por lo demás, con todos los ámbitos del sistema de relaciones laborales) está fuertemente condicionada por la nueva fase de mundialización de la economía-mundo que hoy se conoce como “globalización”, la cual tiene distintas manifestaciones entre las cuales se encuentra precisamente las autorregulación de los actores (poderes) económicos y también proceso de negociación colectiva transnacional de nuevo tipo, no siempre bien coordinada con los sistemas nacionales¹⁰⁵.

-La negociación colectiva como derecho social fundamental de libertad debe ver respetado su contenido esencial dentro del sistema de límites que se impone deducir de

¹⁰⁵ Puede consultarse, MONEREO PÉREZ, J.L.: *La organización jurídico-económica del capitalismo: El Derecho de la Economía*, Estudio preliminar a RIPERT, G.: *Aspectos jurídicos del capitalismo moderno*, Granada, Ed. Comares (Col. Crítica del Derecho), 2001, págs. XIII-CL; MONEREO PÉREZ, J.L.: *Espacio de lo político y orden internacional. La teoría política de Carl Schmitt*, Barcelona, Ediciones de Intervención Cultural/El Viejo Topo, 2015, espec., págs. 382 y sigs.; HERNÁNDEZ ZUBIZARRETA, J. y RAMIRO, P.: *Contra la lex mercatoria. Propuestas y alternativas para dismantelar el poder de las empresas transnacionales*, Barcelona, Icaria Editorial, 2015, espec., págs. 15 y sigs.; TEITELBAUM, A.: *La armadura del capitalismo. El poder de las sociedades transnacionales en el mundo contemporáneo*, Barcelona, Icaria Editorial, 2010; y MONEREO PÉREZ, J.L.: *La metamorfosis del Derecho del Trabajo*, Albacete, Ed. Bomarzo, 2017, espec., Capítulo II.2 (“La ordenación jurídica de las relaciones laborales y la emergencia de nuevas fuentes reguladoras en la dialéctica entre heteronomía y autonomía”), págs. 54-109; GUAMÁN, A. y GONZÁLEZ, G.: *Empresas transnacionales y derechos humanos*, Albacete, Ed. Bomarzo, 2018; OJEDA AVILES, A.: *Derecho transnacional del trabajo*, Valencia Ed. Tirant lo Blanch, 2013, capítulo 9, analizando la negociación colectiva transnacional; SANGUINETI RAYMOND, W.: *Teoría del Derecho Transnacional del Trabajo*, Cizur Menor (Navarra), Thomson-Aranzadi, 2022, Capítulo III (“El Derecho del Trabajo de las cadenas globales de valor”), págs. 93 y sigs., con referencia al pluralismo jurídico, más o menos ordenado.

su coexistencia con otros derechos y libertades que la Constitución garantiza (la garantía del contenido esencial de la negociación se encuentra explicitada en el art. 53.1 CE, en conexión necesaria con la norma de apertura constitucional deducible del bloque normativo constitucional conformado por los artículos 10.2 y 93 a 96 de la Constitución, y nos conduce en vía interpretativa). Pero estas relaciones y sistemas de límites no deben suponer una relación jerárquica con la libertad de empresa, que no es un derecho superior al derecho a la negociación colectiva y significativamente se encuentra en el capítulo II del Título I de nuestra Norma Fundamental. Es más: el derecho a la negociación colectiva y a la fuerza vinculante de los convenios al formar parte del contenido esencial de la libertad sindical (lo recordaba la STC 225/2001, de 26 de noviembre, fj. 6) conlleva la máxima protección jurídica que la Constitución reconoce a los derechos fundamentales dentro del sistema de garantías establecidas en el art. 53 CE, al ubicarse la libertad sindical en la Sección Primera del Capítulo I del Título I de nuestra Carta Magna. Por ello parece harto discutible la última jurisprudencia constitucional sobre la constitucionalidad de la reforma laboral de 2012, la cual introdujo normas que suponían una nítida *intrusión* en el espacio de autonomía del derecho inherentes al contenido esencial de la libertad sindical como zona reservada y, por tanto, infranqueable por el legislador infraconstitucional (SSTC 119/2014, 8/2015). Entre los precedentes en sentido contrario, puede retenerse la jurisprudencia establecida en la STC 208/1993, de 28 de junio, fj. 3.

-Corresponde al legislador de desarrollo de las previsiones constitucionales (artículos 37.1, 53.1 –la ley reguladora “deberá respetar su contenido esencial”-, en relación con el bloque normativo de apertura al sistema multinivel de garantías de los derechos fundamentales ex artículos 10.2 y 93 a 96 de la CE), garantiza el derecho respetando el contenido esencial y establecer una regulación de carácter promocional del mismo como espacio de autorregulación colectiva, sin perjuicio de introducir los límites que del marco de contenido posible legal se infiere de la misma incorporación o inserción de este derecho fundamental de libertad en el sistema de derechos constitucionales que se insertan dentro de la constitución social y de la constitución económica dentro del principio de unidad de la Norma Fundamental. De este modo, ha de prevalecer la dimensión garantista, ordenadora y promocional de la negociación colectiva frente a la tentación de hacer prevalecer una dimensión limitadora y restrictiva de las funciones constitucionalmente atribuidas a este derecho fundamental. Esa función promocional está presente en la mejor doctrina del Alto Tribunal, cuando destaca la función de la negociación colectiva para la regulación de los conflictos laborales y su condición de instrumento esencial para la ordenación de las relaciones de trabajo (por ejemplo, SSTC 208/1993, fj. 4; 105/1992, fj. 6).

-Corresponde al legislador infraconstitucional garantizar la eficacia jurídica de los convenios colectivos de manera que puedan materializar el respecto a las decisiones de autodeterminación colectiva frente a la interferencia de otras libertades y poderes públicos y privados –sean individuales o sean colectivos- que traten de desnaturalizar esa fuerza vinculante: su fuerza normativa inherente a su eficacia directa e inmediata (sin

necesidad de interiorización en los contratos de trabajo), la indisponibilidad singular por parte de sus destinatarios, y la coactividad específica que comporta dotarlo de un sistema de garantías para hacerlo valer efectivamente, incluida la justiciabilidad de sus disposiciones (a través del orden social de la Jurisdicción). El convenio colectivo es un Derecho objetivo creado y sancionado jurídicamente que asume una determinada función dentro del sistema jurídico. Es difícil pensar que esos rasgos del convenio colectivo no supongan en la teoría general de las normas y de las fuentes del Derecho objetivo el reconocimiento de su eficacia jurídica normativa.

-El modelo legal de negociación colectiva tiene su eje vertebrador en el Título III del ET, que centra el derecho social fundamental de libertad de negociación colectiva en posición de preeminencia de la figura de la mayor representatividad sindical y en los convenios colectivos de eficacia normativa y personal generalizada en todo su ámbito de aplicación. Ahora bien este modelo legal no ha permanecido inalterado en el tiempo, pues ha sufrido numerosas reformas, de entre las que caben destacar las de 1994 y 2012, aunque han sido también relevantes la de 2010 y la de 2011. La reforma de 2021, supuso un giro importante respecto de la creciente intervención pública calificable como dirigismo autoritario en la autonomía colectiva. Pero no pudo alterar completamente el modelo normativo vigente ni neutralizar las consecuencias más negativas (“perversas”) de las reformas de 1994 y 2012. Pero ha tenido la virtualidad de ser una reforma negociada que ha introducido en material de negociación colectiva reformas estructurales significativas.

-La decisión legislativa de apostar por el convenio colectivo estatutario configurándolo como un convenio normativo de eficacia personal general como el convenio estatutario es una diferencia importante de España respecto a los demás países de Europa donde el convenio colectivo ordinario es el normativo de eficacia personal limitada. Las razones que explican esta apuesta del ordenamiento jurídico español por el convenio de eficacia general se sustentan en el logro que se consigue de proporcionar una amplia cobertura de trabajadores a través de la negociación colectiva, lo que se traduce en una mayor seguridad jurídica y una amplia homogeneización de las condiciones de trabajo, reduciéndose así los costes entre las empresas y disminuyendo la competencia en esa cuestión, por lo que sin duda constituye uno de los pilares y valores positivos del modelo legal de negociación colectiva.

El modelo legal de negociación colectiva claramente se ha decantado hasta ahora por un convenio colectivo estatutario fuerte, normativo y de eficacia general, llamado a desempeñar un papel esencial en la ordenación de las relaciones laborales y en la determinación de las condiciones de trabajo, con el obvio respecto a la ley y al principio de jerarquía. No obstante, el legislador ha mutado tal rol para atribuirle uno de carácter más secundario en beneficio de la autonomía empresarial; debiéndose tener en cuenta que el convenio colectivo ocupa un lugar destacado en el sistema de fuentes en el ámbito laboral, configurándose la autonomía colectiva como una fuente de producción originaria que se inserta en el pluralismo jurídico, tendente hacia la “democracia pluralista”. El anterior legislador de la Ley 3/2021 ignoraba el papel y las materias propias en las que se

desenvuelve la autonomía colectiva por imperativo constitucional, con las peligrosas quiebras a la fuerza normativa y eficacia general que esto puede suponer en la aplicación práctica del convenio colectivo estatutario, y también con la preocupante situación en la que puede desembocar al destruir los cimientos que mantienen en equilibrio la paz sociolaboral.

Puede mantenerse que el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, conservó los elementos esenciales del sistema español de negociación colectiva así como la de autonomía colectiva, aunque dotándolo de importantes, y también peligrosas, notas intervencionistas, en la línea claramente de la Ley 35/2010, de 17 de Septiembre; pero que la Ley 3/2012 ha ido mucho más allá. Se tratan de tres leyes reformadoras, que sin duda han modificado instituciones esenciales redefiniendo el modelo de relaciones laborales, siendo la Ley 3/2012 la más incisiva en el modelo de negociación colectiva, aunque también afecta a otras instituciones laborales, observándose que no promocionan a la negociación colectiva sino que tratan de reducirla lo máximo posible restándole capacidad negociadora a las partes negociadoras.

Nótese que la Exposición de Motivos de la Ley 3/2012, adujo como justificación para llevar a cabo tal reforma que con la crisis económica que atraviesa España desde 2008 se ha puesto de relieve las debilidades del modelo laboral español. Según este legislador, la gravedad de la crisis actual no tiene precedentes ya que en España se ha destruido más empleo y más rápidamente, que en las principales economías europeas. Para ellos, el culpable resulta evidente: el modelo laboral, y por tanto, para solventar esos graves problemas estructurales, es preciso acometer una flexibilización tal del modelo que finalmente acabe con tan notable desviación del mismo que lo convierta en irreconocible. Sin embargo, esta tesis que responsabiliza al modelo legal de las altas tasas de desempleo no es compartida, sin dejar de reconocer que ciertamente era preciso llevar a cabo algunas reformas ya que tiene ciertos problemas estructurales graves; y que desde luego tal reforma debería acompañarse de una reflexión autocrítica por parte de estos mismos legisladores...

La Exposición de Motivos de la Ley 3/2012 es muy clara al respecto, reconociendo que las modificaciones operadas en materia de negociación colectiva, en el Capítulo III del ET, responden al objetivo de procurar que la negociación colectiva sea un instrumento, y no un obstáculo, para adaptar las condiciones laborales a las concretas circunstancias de la empresa.

Es importante advertir que se formuló una queja por CCOO y UGT contra el Gobierno de España ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT el 10 de mayo de 2012 frente al Real Decreto-ley 3/2012 162, entendiéndose que esta norma vulnera los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva reconocidos y garantizados por los Convenios núms. 87, 98 y 154 de la OIT 163, habiéndose ampliado esta queja tras la Ley 3/2012, de 6 de julio, la realidad actual es que las relaciones laborales vienen regidas por las modificaciones introducidas por la Ley 3/2012 afectando negativamente a los trabajadores desde hace ya más de un año. De igual modo, también es preciso observar la

existencia del recurso de inconstitucionalidad núm. 5610-2012 promovido ante esta Ley, admitido a trámite, y que fue resuelta en el sentido de convalidar la constitucionalidad de la reforma de la Ley 3/2012 (Sentencias de 2014 y 2015, ya citadas).

No se desconoce que la inserción de un modelo de democracia social en una economía de mercado enmarcada en el sistema del capitalismo intervencio implica ceder, pero deben hacerlo ambas partes. Sin duda, la convivencia de estos esquemas organizativos obliga a articular un difícil equilibrio de fuentes reguladoras de los derechos sociolaborales (heteronomía, autonomía colectiva, autonomía individual), en cuyo marco la negociación colectiva ocupa un espacio vital predominante, sin que el legislador de turno pueda, ni deba, obviar la intangibilidad de esa configuración constitucional: ni el predominio absoluto de la autonomía colectiva frente a la norma heterónoma y la autonomía individual, ni la postergación de la autonomía colectiva hasta un espacio ridículo de actuación, resulta acorde con el texto constitucional. En la actualidad nos encontramos más cerca del último extremo no deseado.

En este sentido, el art. 37.1 CE obliga a que efectivamente se disfrute de una libertad de negociación para la autodelimitación de la estructura y contenidos de la negociación colectiva dentro de los límites legales, pero precisamente la estructura de la negociación colectiva es un campo específico y genuino que debe corresponder en lo principal a aquélla esfera de libertad colectiva. Por tanto, en virtud del art. 37. 1 CE se prohíbe un intervencionismo excesivo del Estado (y tanto más “autoritario”) en el espacio propio de autorregulación colectiva ya que corresponde al poder estatal garantizar y promover que existan instancias adecuadas para que se desarrolle satisfactoriamente el ejercicio de este derecho de libertad y autonomía. La pregunta inmediata, ¿En las reformas normativas anteriores a la reforma realizada en virtud del RD-ley 32/2021 subyace este intervencionismo promocional o se trata más bien de un intervencionismo excesivo y de orientación autoritaria del Estado? La respuesta es nítida. La finalidad de esta normativa no es otra que limitar y reducir significativamente el poder y el ámbito de actuación de la negociación colectiva hasta lograr que se desdibuje de tal forma que decaiga ante la autonomía individual empresarial.

-Las vías articuladas por la Ley 3/2012 para quebrar la eficacia del convenio colectivo estatutario son diversas, pudiendo considerarse que son varios los instrumentos destructores que se han insertado en el interior de nuestro ordenamiento jurídico laboral. Desde una perspectiva más amplia, por ejemplo, la flexiseguridad reinante en todas las reformas acometidas en el ámbito de las relaciones laborales, bajo el escudo de imperativos europeos. Más concretamente, en el terreno propio de la negociación colectiva, incluso la UE ha colaborado en esa degradación de los derechos sindicales a favor de los intereses económicos, como puede observarse en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea que opta por sacrificar derechos sociales y «constitucionalizar» el dumping social (STJCE 11 diciembre 2007, asunto C-438/2005, Viking; la STJCE 18 diciembre 2007, asunto C-341/2005, Laval un Parthneri; y la STJCE 3 abril 2008, asunto C-346/2006, Rüffert).

En el plano interno, la devaluación del convenio colectivo como instrumento regulador de condiciones de trabajo resulta evidente, poniéndose de manifiesto que la contractualización de las condiciones de trabajo es la finalidad que se esconde tras tal política reformista, de corte marcadamente neoliberal.

Se desvaloriza igualmente lo establecido en convenio colectivo al permitirse que se lleven a cabo modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo de carácter colectivo aun cuando no se haya llegado a un acuerdo (acuerdo de reestructuración productiva) en el período de consultas-negociación colectiva gestional. Idéntica permisibilidad en el caso de los despidos colectivos tras la realización del preceptivo período de consultas con los representantes legales de los trabajadores, pero que no es vinculante.

Finalmente, se cuestiona la intangibilidad del convenio de una forma ya ciertamente peligrosa y directamente también el propio modelo de negociación colectiva. Se ha destruido uno de los caracteres esencial del convenio colectivo estatutario como es su intangibilidad. El resultado no puede ser distinto si se facilita hasta el extremo la revisión y la inaplicación del convenio y se articulan una reglas de concurrencia que precisamente llevan a considerar como excepción la aplicación de la regla general de no afectación de convenios establecida en el art. 84. 1 del ET, otorgando preferencia al convenio de empresa en materias esenciales de las condiciones de trabajo.

-Entre esas importantes quiebras al modelo legal de negociación colectiva se encuentra la posibilidad recogida en el art. 82. 3 del ET, precepto que precisamente establece la eficacia normativa y personal generalizada dentro de su ámbito de aplicación del convenio colectivo estatutario, sustentando su aplicación de manera inmediata y directa; pero a continuación prevé la inaplicación del convenio colectivo estatutario que resulte de aplicación, tanto si es de empresa como sectorial, en un elenco importante de materias, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, que también concreta en el precepto aunque forma nada exigente, posibilitando incluso un descuelgue “preventivo” frente a pérdidas previstas. Es importante tener en cuenta que la reforma acometida por la Ley 3/2012 permite desligarse de la aplicación de un convenio colectivo de empresa por esta vía, algo novedoso ya que hasta entonces sólo se permitía el descuelgue de convenios sectoriales entendiéndose que efectivamente en la empresa podían concurrir una serie de circunstancias que lo justificaran. Desde entonces se permite la inaplicación del propio convenio de empresa, algo bastante relevante y difícil de justificar. Como aspectos relevantes, señalar que la modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo regulada en el art. 41 del ET, que también es un instrumento importante de flexibilidad interna, no puede utilizarse para “rebajar” condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo estatutario, debiéndose acudir en estos casos al procedimiento del art. 82. 3 ET, tal y como establece el art. 41. 6 del ET tras las últimas reformas (se modifica por el art. 12.1 del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero).

Asimismo, con esta flexibilización en el procedimiento y la ampliación de materias susceptibles de inaplicación prevista en el art. 82. 3 del ET se relativiza, por no decir que

casi prácticamente desaparece, la predicada fuerza inderogable “in peius” del convenio colectivo (o principio de inderogabilidad singular del convenio colectivo), consistente en impedir que se aplicaran unas condiciones de trabajo inferiores a las establecidas en el convenio colectivo. En cualquier el descuelgue está previsto como una medida de flexibilidad interna causal (art. 82.3, párrafo 1º, del ET) y de carácter coyuntural que supone la inejecución temporal (“suspensión”) del convenio colectivo afectado por la inaplicación parcial (conforme al art.82.3, párrafo 6º, del ET, “el acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa”).

Con esa reforma se consiguió el objetivo reconocido en la Exposición de Motivos de la Ley 3/2012 de hacer más viable la posibilidad del descuelgue, ya que si bien el Real Decreto-Ley 7/2011 actuó en este sentido, no lo hizo con el ímpetu flexibilizador suficiente al no haberse avanzado significativamente en este terreno según los datos; por lo que la Ley 3/2012 se ha propuesto posibilitar aún más tal inaplicación del convenio colectivo estatutario. En este sentido, ha “corregido” que el Real Decreto-Ley 7/2011 no garantizase el desbloqueo ante la falta de acuerdo con los representantes de los trabajadores para dejar de aplicar las condiciones previstas en convenio colectivo, incorporando que ante la falta de acuerdo y la no solución del conflicto por otras vías autónomas, las partes se sometan a un arbitraje canalizado a través de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos u órganos similares de las Comunidades Autónomas.

Se impone un *arbitraje de carácter obligatorio de carácter público* en caso de que no haya acuerdo sobre la inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en el convenio de ámbito superior (art. 82.3 ET). Lo cual es merecedor de crítica, ya que invade espacios propios reservados a la autonomía colectiva y supone una clausura de las discrepancias que han bloqueado la posibilidad de un acuerdo colectivo, puesto que la resolución administrativa o el laudo arbitral tiene carácter jurídicamente vinculante y de inmediata efectividad. Este tipo de decisiones heterónomas no encajan con la doctrina establecida por la STC 11/1981, fj. 24. Lo normal será que sea el empleador el que acuda a este procedimiento arbitral de carácter público, que afecta al contenido constitucional del derecho a la negociación colectiva ex art. 37.1 CE (en relación con el art. 53.1 CE), y a la fuerza vinculante de un convenio colectivo vigente sobre el que no ha habido acuerdo colectivo sobre su modificación. De ahí las dudas razonables sobre su constitucionalidad. Por lo demás, la decisión heterónoma adoptada en este procedimiento arbitral (donde no hay un compromiso arbitral por ambas partes afectadas por el conflicto y el bloqueo de la negociación) “tendrá la misma eficacia de los acuerdos en período de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el art. 91” del ET. Queda nítido que este procedimiento *sustituye a la decisión de autonomía colectiva* en supuestos de normalización jurídica y no precisamente de carácter excepcional. Las disfuncionales son tales que el propio empleador puede utilizarlo como vía para revisar de manera obligada el convenio colectiva vigente y respecto del cual

desea su revisión o descuelgue de condiciones de trabajo, a pesar del descuerdo con la parte social.

Por otra parte, y dentro de este bloque de quiebras a la eficacia del convenio colectivo estatutario, también debe aludirse a las modificaciones operadas en las reglas de concurrencia. Si bien recientemente se habían calificado a las mismas como reglas legales que actúan de algún modo como refuerzo o parapeto de la vigencia del convenio colectivo y de su eficacia, cabe resaltar cómo han sido modificadas hasta el extremo de que en la actualidad deban incluirse en el bloque de las que quiebran esta eficacia. El art. 84 del ET establece una regla general de prohibición de concurrencia entre convenios (“un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto”), pero a continuación ha articulado el legislador un amplio elenco de posibilidades que excepcionan esta regla general priorizando el convenio de empresa y una orientación claramente descentralizadora que impide a los sujetos colectivos que articulen la estructura de la negociación colectiva y sus correspondientes reglas de concurrencia. Como puede observarse, la prioridad aplicativa del convenio de empresa establecida en el art. 84. 2 del ET y la inaplicación del convenio del art. 82. 3 del ET son preceptos que comparten finalidad, si bien éste último requiere un justificado motivo para legitimar jurídicamente el descuelgue o inaplicación

Es así que se ha pasado tras la Ley 3/2012 de un modelo donde la ley asumía un rol garantista del derecho a la negociación colectiva a un modelo en que se concibe a la ley como interventora, y prácticamente única reguladora de este derecho, lo que supone un grave y peligroso ataque a este derecho fundamental y una alteración sustancial del sistema de fuentes instaurado en la Constitución Española en 1978.

Señala el propio legislador (Exposición de Motivos de la Ley 3/2012), que otorgar prioridad aplicativa al convenio de ámbito empresarial sobre otros convenios en una serie de materias que se entienden primordiales es necesario para una gestión flexible de las condiciones de trabajo, reconociéndose que se ha avanzado en esa tendencia del Real Decreto-Ley 7/2011, garantizando la descentralización convencional por este comenzada si bien ya impuesta de forma heterónoma, en aras a facilitar una negociación de las condiciones laborales en el nivel más cercano y adecuado a la realidad de las empresas y de sus trabajadores. Esto supone condenar al mercado de trabajo a una fragmentación tal de las condiciones de trabajo que supone ir en contra del modelo legal de negociación y atomización colectiva hasta ahora instaurado y que incluso presenta serias dudas de constitucionalidad. En este sentido, el recurso de inconstitucionalidad núm. 5610-2012, presentado el 5 de octubre, frente a la Ley 3/2012, al que ya se ha hecho referencia, recoge entre los motivos de impugnación, entre otros, la lesión del derecho a la negociación colectiva ligado al de libertad sindical en relación con la preferencia aplicativa absoluta del convenio de empresa legalmente consagrado en el art. 84. 2 del ET. Como se sabe, las Sentencias del Tribunal Constitucional de 2014 y 2015 confirmaron sin fisuras a la constitucionalidad de la reforma en su integridad.

En este sentido, algunos sectores doctrinales han apreciado un carácter disfuncional de los convenios provinciales por lo que reclamaban su desaparición o restricción, pudiéndose en la actualidad hablar de un modelo bipolar en el que predominan un convenio colectivo sectorial, estatal o autonómico que ordenaría el conjunto de la estructura negocial en el marco del art. 83.2 del ET y proporcionaría una regulación completa para pequeñas y micro-empresas, que normalmente no tienen convenio; y el convenio de empresa, que ostenta un relevante papel de adaptación y ajuste a la realidad empresarial con la finalidad explícita de conseguir la mejora de la competitividad y un aumento de la tasa, y que también es más fácilmente moldeable a los intereses empresariales. Sin duda, el legislador apuesta por un nuevo sistema de negociación colectiva que persigue una regulación convencional más cercana a la empresa y su adaptación a las circunstancias económicas concurrentes, con una tendencia a la absoluta atomización de las condiciones de trabajo.

-La Ley 3/2012 se enmarcaba en una profunda y peligrosa tendencia flexibilizadora, que evidentemente está cuestionando el papel que juega el convenio colectivo estatutario en la actual coyuntura histórica como instrumento normativo y cauce de gestión autónoma del sistema de relaciones laborales. Previó esta Ley un elenco amplio de posibilidades que posibilitan desligarse de la aplicación del convenio colectivo estatutario que resulta preceptivo según el juego de reglas establecidas por el propio Estatuto de los Trabajadores. Se aprecia la generalización de importantes quiebras al modelo constitucional respecto a la eficacia jurídica del convenio colectivo, soslayándose asimismo también el modelo legal estatutario en cuanto a la eficacia normativa y la eficacia personal erga omnes otorgada a los convenios colectivos estatutarios al permitirse un sistema tan amplio, prácticamente acausal, flexible y de fácil tramitación de la inaplicación del convenio colectivo, bien sea a través del art. 82. 3 del ET o bien a través de las nuevas normas de concurrencia del art. 84 del ET que apuestan por la descentralización total de negociación colectiva, con los importantes efectos de fragmentación que esto conlleva entre los trabajadores. Por tanto, las recientes reformas normativas, ignoran el importante rol del convenio colectivo estatutario como homogeneizador de las condiciones de trabajos, instrumento de equilibrio de poderes sociales y garante de paz social laboral. La Ley 3/2012 ha desposeído al convenio estatutario de su esencia misma, derivándose en una desvalorización profunda del convenio colectivo como instrumento normativo y en una individualización de las condiciones de trabajo, demoliéndose núcleos esenciales del modelo de negociación colectiva español, y muy especialmente los relativos a la eficacia del convenio. El resultado es que en la actualidad el convenio colectivo estatutario tiene una eficacia jurídica contractual colectiva y una eficacia personal general disponible.

-Y asimismo, la acuciante problemática servida en bandeja de plata por el legislador respecto a la ultraactividad de convenios, potenciando aún más el poder negociador del que goza el banco empresarial. Materia en la que, como se indicó, ha incidido de manera significativa la reforma laboral de 2021. Pero ahora conviene recordar las bases regresivas y disfuncionales del modelo de ultraactividad instaurado por la Ley 3/2012.

Una vez denunciado el convenio colectivo conforme a lo establecido en el mismo, el convenio entra en la fase de ultraactividad, y a partir de ese momento se entiende que decae la vigencia del convenio en su totalidad, tanto el contenido normativo como el obligacional, téngase en cuenta que las reformas acontecidas en los últimos tiempos están debilitando los contornos del contenido normativo y del obligacional. No obstante, excepto las cláusulas de paz, este convenio puede seguir aplicándose en aras de la ultraactividad, lo que hasta ahora había garantizado seguridad jurídica y paz social, si bien es cierto que una excesiva prolongación de la misma también puede generar otros conflictos. Tras la Ley 3/2012, incluso con el Real Decreto-Ley 3/2012, el art. 86.3 del ET ha sido reformulado en el sentido de limitar temporalmente esta figura a un año desde que el convenio ha sido denunciado, salvo pacto en contrario. La reforma de 2021 establecería otra solución más idónea en el reformado art. 86.4 ET (“Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el art. 83, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes [...]. Sin perjuicio del desarrollo y solución final de los citados procedimientos de mediación y arbitraje, *en defecto de pacto*, cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzar un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo”). Se trata de una regla supletoria respecto de la autonomía colectiva. Por lo demás, aunque no exista ese pacto previsto, siempre existirá una posible negociación dinámica ex art. 86.1, párrafo 2º, y 84.2 del ET).

La solución establecida por la Ley 3/2012 (sin consenso con los interlocutores sociales) entrañaba el riesgo de favorecer la autonomía individual y la consiguiente potenciación de los poderes del empleador o a las asociaciones empresariales, pues finalmente se podía producir una vacíos negociales difícilmente compatibles con las garantías establecidas en los artículos 37.1 y 28.1 CE. Esa *amenaza cambiaba en sí la correlación de fuerzas* entre las partes negociadoras, pues se ejercía una fuerte presión sobre la representación de los trabajadores en el proceso de negociación que no desconocía las consecuencias últimas que supondría no alcanzar un acuerdo negocial al aplicarse la “solución final” prevista por el legislador dirigista.

Para algunos es fácil olvidar ahora que en otras etapas de bonanza económica, la ultraactividad también ha operado a favor de los intereses empresariales; pudiendo concluir que la ultraactividad ha resuelto más problemas de los que ha ocasionado. Además, ese plazo de un año para que se negocie un nuevo convenio, y mientras tanto se extienda la ultraactividad, no se ajusta a la práctica negocial española, considerándose excesivamente reducido.

Es importante advertir que la reforma de 2012 ya tendía hacia la mutación de la negociación colectiva en un instrumento de gestión de los intereses empresariales (apartándose de su configuración constitucional como instrumento de composición del conflicto colectivo de intereses), inscribiéndose la modificación experimentada por el art.

86.3 del ET en esta dinámica (en la redacción de la Ley 3/2012, porque la vigente es distinta y ha establecida por el RD-ley 32/2021)¹⁰⁶.

Una de las cuestiones más litigiosas derivadas de la regulación que incorporara la Ley 3/2012, de esa versión del art. 86.3 del ET en relación con la vigencia del convenio fue la solución a la que se vio abocado el Tribunal Supremo, en el sentido de “contractualizar” plenamente (en la lógica del derecho común de la contratación civil) las condiciones de trabajo que establecía el convenio colectivo que perdía su vigencia jurídica y, sin embargo, no existía un convenio colectiva de ámbito superior aplicable [...]. Con todo la solución final impuesta por la reforma de 2012 había creado muchos más problemas de los que supuestamente pretendía resolver.

Y es que, al tiempo, resulta más adecuado y eficiente que la negociación colectiva contribuya dinámicamente al proceso de racionalización jurídica de los conflictos existentes que se pueda plantear en cada momento del desenvolvimiento vital de los productos emanados de la autonomía colectiva.

-Por lo demás, y en una perspectiva más amplia, la negociación colectiva contribuye a resolver de manera autónoma a través de esa institucionalización jurídica los conflictos existentes entre los derechos sociales integrados en la ciudadanía democrática y el valor del mercado. Su resultado jurídico-formal, el convenio colectivo (formalización del acuerdo de la autonomía colectiva), cristaliza ese planteamiento básico del conflicto regulado en la democracia social contemporánea¹⁰⁷. Estamos ante una

¹⁰⁶ Resulta algo sorprendente el pronunciamiento del Comité Europeo de Derechos Sociales de la CSEr pudo considerar razonable y no opuesta al art. 6 CSEr esta preferencia aplicativa, como se había planteado en la reclamación contra el Gobierno Español. Conclusiones XX-3-España, publicadas el 8 de diciembre, párrafos 14º y 20º. Criterio interpretativo de autoridad, pero discutible desde el punto de vista de la interpretación doctrinal. Y es tanto más discutible porque el mismo CEDS se había mostrado contrario a los arbitrajes obligatorios en el marco de los bloqueos de negociación colectiva. En relación al mismo art. 6.3 CSEr: Con el fin de garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la negociación colectiva, las Partes se comprometen a promover el establecimiento y uso de procedimientos apropiados de conciliación y arbitraje *voluntario* para la solución de conflictos laborales. Cualquier sistema de arbitraje debe ser independiente, y la cuestión de fondo del arbitraje no puede determinarse por criterios preestablecidos⁵⁵⁰. *Cualquier forma de arbitraje obligatorio es contraria a esta disposición*, ya sea que la ley nacional permita que solo una de las partes en un conflicto someta el conflicto al arbitraje sin el acuerdo de la otra parte o que permita Gobierno u otra autoridad para llevar la disputa a arbitraje sin el acuerdo de las partes o una de ellas. Sin embargo, dicha restricción es posible si se encuentra dentro de los límites establecidos por el artículo G. Cfr. Conclusiones 2006, Moldavia, art.6.3 CSEr. Véase Digesto de la Carta Social Europea (2018). <https://www.juecesdemocracia.es/wp-content/uploads/2021/10/Digesto-traducido.pdf>

¹⁰⁷ El convenio colectivo ha supuesto la institucionalización jurídica del conflicto colectivo de trabajo; no sólo porque lo resuelve dinámicamente cuando éste se produce, sino también porque se tiende a producir una separación entre conflicto actual y convenio, en la medida en que se estandariza el proceso de negociación formal: a menudo el convenio es sustituido por otro nuevo sin que se haya producido un conflicto intermedio o cuando éste se ha producido ya se ha predispuesto inmediatamente el cauce jurídico-procedimental apto para su solución pacífica. La «secuencia» tradicional venía siendo: «conflicto-convenio-conflicto-convenio...». Actualmente, en un sistema evolucionado de negociación colectiva propio del constitucionalismo social, se produce una progresiva independización entre conflicto y convenio, de manera que la secuencia cambia radicalmente en los términos siguientes: «convenio-conflicto-convenio... convenio-convenio-convenio...». Estamos ante una manifestación cualificada del proceso de «juridificación» del conflicto sociolaboral; y en parte, también por ello mismo, a la integración de los

manifestación cualificada del proceso de «juridificación» del conflicto sociolaboral; y en parte, también por ello mismo, a la integración de los conflictos de trabajo en la dinámica político institucional del sistema establecido.

-Por otro lado, y aun en ese contexto expuesto de debilitamiento de la negociación colectiva como instrumento de reequilibrio entre las fuerzas productivas, se puede destacar no obstante, cómo precisamente estas mismas reformas han profundizado en el “derecho sindical” a la negociación colectiva, desde la perspectiva de que si bien el art. 37. 1 CE permite extraer una titularidad abierta a otros sujetos colectivos que no tienen por qué ser los sindicales; ahora bien, una interpretación de conjunto del bloque sindical, con los arts. 7 y 28. 1 CE como ejes vertebradores, permite afirmar que los sujetos llamados a negociar preferentemente deben ser los sindicatos. Una de las escasas virtudes de estas reformas, es la reafirmación legal del sindicato como sujeto colectivo negociador por antonomasia, en coherencia con esa interpretación sistemática de la Constitución Española, entendiéndose que la configuración del derecho a la libertad sindical consta de un contenido complejo en el que se localiza un contenido esencial de construcción eminentemente constitucional, y un contenido adicional de formulación legal y convencional, lo que sustenta la interpretación que defiende que dentro de ese contenido esencial se encuentra el derecho a la negociación colectiva como una herramienta imprescindible de acción sindical sin la cual el derecho a la libertad sindical quedaría totalmente desvirtuado e irreconocible como tal. Las últimas reformas laborales han reforzado esta doctrina del “derecho sindical” a la negociación colectiva al otorgar al sindicato y a sus instancias representativas, las secciones sindicales, una preferencia para negociar convenios colectivos estatutarios y los acuerdos de inaplicación, en perjuicio de otros sujetos colectivos como los representantes unitarios que no tienen tal protección constitucional sino que sólo se encuentran implícitamente referenciados en el art. 129. 2 CE. Tras el Real Decreto-Ley 7/2011, en la articulación de las reglas de legitimación de los correspondientes niveles negociales se aprecia de forma patente cómo se apuesta claramente por el sindicato como interlocutor en todos los niveles negociales, aunque no en todos de forma excluyente. Las razones de esta tendencia “sindicalizadora” de las reglas de legitimación estatutarias son frenar el continuo avance de fuerzas sociales no sindicalizadas, lo que provoca cierto temor en los poderes públicos y también empresariales desde la perspectiva de que su espontaneidad e informalidad las hacen estar fuera de control (y menos susceptibles de “calculabilidad” de sus decisiones). Este avance tampoco es visto con buenos ojos por los propios sindicatos que reclaman a los poderes públicos que promocionen la concepción orgánica-institucional del derecho a la libertad sindical.

conflictos de trabajo en la dinámica político institucional del sistema establecido. Para esto último, véase MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C., MORENO VIDA, M.N., VILA TIerno, F.: *Manual de Derecho del Trabajo*, 21ª edición, Granada, Ed. Comares, 2023, pág. 206; ampliamente, MONEREO PÉREZ, J. L.: "Comentario al art. 37.1 de la Constitución", en VV.AA.: Monereo Pérez, J. L., Molina Navarrete, C., y Moreno Vida, M.ª N. (Dir.): *Comentario a la Constitución Socio-Económica de España*, Granada, Comares, 2002, espec., págs. 625-683.

Esta apuesta por los poderes sindicales no se trata de una opción normativa desconocida en el ordenamiento jurídico española (ni podría estarlo atendiendo a la preferencia constitucional por el sindicato como asociación que persona la identidad colectiva de los trabajadores; artículos 7 y 28.2 CE), estando ya instalada (y plenamente asumida y normalizada) en las reglas de legitimación negocial en el caso de los funcionarios públicos, si bien con carácter exclusivo por lo que aún es más radical.

En este sentido, y atendiendo a las duras condiciones laborales que se están aplicando a los trabajadores en la actualidad es preciso reivindicar más que nunca el papel otorgado al sindicato por la propia Constitución Española, debiendo ser ésta la base para el alegato más enérgico para la reafirmación del sindicato como sujeto idóneo para negociar y compensar la situación de desequilibrio total que está precisamente impulsando el poder legislativo y ejecutivo tras las últimas reformas en general. Es decir, estas reformas si bien reafirman al sindicato como interlocutor preferente, le obligan simultáneamente a desplegar su actuación en un contexto normativo adverso que le desposee de ámbitos propios de la autonomía colectiva como es precisamente la ordenación y estructura de la negociación colectiva, o la posibilidad de quebrar unilateralmente el empresario la eficacia jurídica normativa y personal general del convenio a través de la descausalización y flexibilización de los acuerdos de inaplicación. Pues bien, en ese contexto, el poder sindical es cada vez más necesario; no hay una alternativa -viable y mínimamente efectiva- a la organización sindical para garantizar la autodefensa de los intereses colectivos y sociopolíticos de los trabajadores implicados en el mundo del trabajo. Se ha advertido que los sindicatos son detentadores de poder; necesitan poder para desempeñar su papel en la sociedad. Los sindicatos representan el poder colectivo de los trabajadores y precisamente esta es la razón de su existencia¹⁰⁸.

No obstante, y en el ámbito aún de las reglas de legitimación negocial, el legislador, si bien ha aportado seguridad jurídica al respecto, por ejemplo en materia de grupos de empresas y empresa red, aunque no con la flexibilidad suficiente requerida para este tipo de formas empresariales; ha obviado la regulación de algunos supuestos problemáticos como las unidades transversales de empresas contratistas y subcontratistas cohesionadas por la empresa principal, que surgen como consecuencia de diluir el modelo tradicional de organización de la empresa centralizada. En este sentido, es necesario superar el modelo de niveles de negociación autónomos que operan como compartimentos estancos con el fin de conseguir espacios transversales capaces de atender a las nuevas realidades derivadas del fenómeno de la descentralización productiva, singularmente por lo que hace a las contratas y a las empresas de trabajo temporal.

-Entre los modelos estáticos y los modelos dinámicos de negociación colectiva, actualmente no se puede afirmar que nuestro modelo puede ser calificado sin más como modelo estático, puesto que la propia regulación legal ha venido propiciando mecanismos

¹⁰⁸ KAHN FREUND, O.: *Trabajo y Derecho*, trad.J.M.Galiana Moreno, “In Memoriam” por Faustino Cavas Martínez y José Luján Alcaráz, y edición al cuidado de José Luis Monereo Pérez, Granada, Comares (Col. Crítica del Derecho), 2019, pág. 360.

para una negociación dinámica del convenio colectivo en la dirección de flexibilizar el modelo normativo de convenio estatutario configurado en el Título III del ET. No sólo habría que señalar las cláusulas de descuelgue e inaplicación de convenios colectivos, sino también la posibilidad de negociar un convenio colectivo en cualquier momento de la vigencia de un convenio colectivo.

Paradigmáticamente, al amparo del art. 86.1 ET, “Durante la vigencia del convenio colectivo, los sujetos que reúnan los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 podrán negociar su revisión”. Este precepto se inserta dentro de un modelo de negociación colectiva dinámica y flexible e impide, de suyo, calificar nuestro modelo normativo de negociación colectiva como un modelo de negociación estática. Pero a mayor abundancia cabe tomar en consideración, adicionalmente, los elementos normativos siguientes.

Cabe hacer referencia a potenciación del convenio de empresa, a pesar de la crítica –aquí compartida- al principio de preferencia legal es indisponible por la negociación colectiva en virtud del art. 84.2 ET¹⁰⁹, conforme al cual: “La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior, tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior” en un conjunto importante de materias (que la reforma de 2021 ha recortado suprimiendo la materia salarial). Hay que tener en cuenta que esta preferencia legal estaba ya vigente desde la reforma de 2011, pero se configuraba en esa reforma como una norma dispositiva para la autonomía colectiva al máximo nivel. Ya se estaba produciendo una tendencia, al menos moderada, hacia una mayor atención a las exigencias de adaptación de las empresas a un entorno cambiante, sin poder hablarse de “empresarización” de la negociación colectiva, entre otras cosas porque en nuestra negociación colectiva sigue teniendo una importancia crucial los convenios colectivos sectoriales. Sin embargo, la mayor centralidad de la negociación colectiva empresarial (en sus distintas manifestaciones: convenios colectivos y acuerdos colectivos), no tiene que suponer un detrimento de los Acuerdos Marco y de los convenios de sector, a riesgo de una excesiva y perniciosa

¹⁰⁹ La crítica ineludible viene de la configuración de una norma de derecho necesario absoluta en una materia propia de la negociación colectiva. Se indica que “Los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el art. 83.2 no podrán disponer de la prioridad aplicativa prevista en este apartado” (art. 84.2, último párrafo). Véase la D.T. 6ª RD-ley 32/2021. En cualquier caso, el Comité Europeo de Derechos Sociales de la CSEr pudo considerar razonable y no opuesta al art. 6 CSEr esta preferencia aplicativa, como se había planteado en la reclamación contra el Gobierno Español. Conclusiones XX-3-España, publicadas el 8 de diciembre, párrafos 12º y 14º. Criterio interpretativo de autoridad, pero discutible desde el punto de vista de la interpretación doctrinal.

Más allá de estos supuestos, resultan de interés también las pronunciamientos sobre aspectos de la negociación colectiva –entre otras materias- recogidos en SALCEDO BELTRÁN, C.: “Conclusiones 2022/XXII-3 del Comité Europeo de Derechos Sociales sobre los derechos laborales: los incumplimientos progresan (in)adecuadamente (*Quousque tandem abutere, Catilina, patientia nostra?*)”. https://webmail.ugr.es/c/?_task=mail&_frame=1&_mbox=INBOX&_uid=142698&_part=2&_action=get&_extwin=1. Un minucioso análisis con 8 interesantes conclusiones de no conformidad dirigidas a España.

atomización de la negociación colectiva¹¹⁰. Ello perjudicaría no sólo a los trabajadores, sino también al tiempo a las propias empresas pues “sin reglas” en el sector se favorece la competencia desleal a través de la reducción de los costes directos e indirectos del trabajo. La idea de establecer una articulación negociación y “reglas de juego” (legales y negociales) en el sector de actividad es un bien que –al ser consensuadas- puede crear un interés compartido en procedimientos y ciertos contenidos homogeneizadores para todas las empresas del sector de actividad de que se trate. Por ello, debe apostarse por una negociación articulada y de carácter flexible que no favorezca una negociación colectiva “salvaje” completamente descentralizada y centrada exclusivamente en la lógica de los intereses de cada empresa en sí. Y por supuesto por no hablar de las consecuencias de la pérdida de poder de las organizaciones profesionales sobre el gobierno del Sistema de Relaciones Laborales en su conjunto.

Por último, en el marco de la concurrencia de convenios colectivo, se establece que “Salvo pacto en contrario negociado según el art. 83.2, los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88 podrán, en el ámbito de una Comunidad Autónoma, negociar acuerdos o convenios que afecten a los dispuesto en los de ámbito estatal siempre que dicha decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación” (art. 84.3 ET).

-Existe, pues, una visible tendencia (en el modelo legal y convencional) a favorecer un modelo de negociación dinámica y flexible atenta a las transformación de las empresas y a las formas de organización del trabajo. Y, por tanto, a resolver también las posibles tendencias conflictivas que esas mutaciones puedan crear, porque el conflicto en las relaciones laboras –recuérdese- es consustancial a las relaciones de trabajo, que en sí son siempre relaciones de poder de conformación de un orden. Lo que se tiende también a es buscar formas de institucionalizar los conflictos y de llevar a cabo políticas de negociación, donde cada vez adquiere más importancia en los procesos de reestructuración la flexibilidad interna negociada (descuelgues, de condiciones de convenios de ámbito superior; modificación sustancial de las condiciones de trabajo; los nuevos mecanismos suspensivos, el mecanismos RED de flexibilidad y Estabilización del empleo, las negociaciones sobre la incorporación de las nuevas tecnología en la empresa y su incidencia en la organización del trabajo, etcétera)¹¹¹, pero también llegado el caso

¹¹⁰ No está de más recordar que el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva, de 28 de abril de 1997, reguló la estructura de la negociación colectiva para evitar la dispersión en gran medida propiciada por la reforma de 1994, diseñando un modelo de estructura cuyo eje pivota sobre el convenio colectivo sectorial estatal (y que, por tanto, es objeto de promoción), y abriendo espacios a los niveles inferiores a través de formas flexibles de negociación colectiva articulada. La idea era impedir la descentralización “salvaje” o simplemente descontrolada por llevarse a cabo desde abajo sin control desde arriba.

¹¹¹ Puede consultarse el análisis completo y exhaustivo en MONEREO PÉREZ, J.L., GORELLI HERNÁNDEZ, J. y ALMENDROS GONZÁLEZ, M.Á. (Dirs.): *Medidas de flexibilidad interna como alternativa y solución en un nuevo Derecho del Trabajo Garantista. Estado de la flexibilidad funcional, temporal, espacial, sustancial y suspensiva en un marco de reformas laborales*, ORTEGA LOZANO, P.G, y MARÍN ALONSO, I. (Coords), Granada, Ed. Comares, 2022, 937 páginas; MONEREO PÉREZ, J.L., VILA TIerno, F, MARCO ESPÓSITO Y PERÁN QUESADA, S. (Dirs.): *Innovación tecnológica*,

la flexibilidad externa negociada, cuando se aprecie que las decisiones más traumáticas son ineludibles y puede atenuarse su incidencia o buscar alternativas como puede ser la recolocación entre los trabajadores en empresas del mismo grupo (prevista genéricamente en el art. 51.2 ET).

En esa negociación dinámica, interviene la negociación colectiva de empresa en sus manifestaciones como convenio de empresa y como acuerdos colectivos de empresa, cuya relevancia en el sistema de negociación colectiva ha ido creciendo exponencialmente, pudiéndose hablar de “normalización” jurídica y de utilización ordinaria en la experiencia jurídica negociadora. Hace tiempo que dejaron de ser instrumentos excepcionales (si alguna vez realmente lo fueron), como puede apreciarse en las negociaciones en el marco de los procesos de reestructuración empresarial (despidos por necesidades de funcionamiento de la empresa y los planes sociales; modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo y la posibilidad de acuerdos; el aludido Mecanismo Red de flexibilidad y estabilización del empleo, etcétera). El que el principio de preferencia del convenio colectivo pueda hacerse valer sin alegación de causa alguna y sin configurarse como una norma que se someta a una racionalización en un ámbito superior, *parece no encajar adecuadamente* en un modelo de negociación colectiva que apueste verdaderamente por el convenio colectivo de empresa como instrumento de flexibilidad interna verdaderamente articulada y negociada *con garantía de poder de negociación entre las partes negociadoras del convenio colectivo* y puede derivar en esa desnaturalización de un modelo excesivamente descentralizado y atomizado de empresas en un mismo sector. Afortunadamente la reforma laboral de 2021 ha impedido que el salario forme parte de las materias que podrían ser inaplicables por un convenio colectivo de empresa sin acreditar ningún justificado motivo. Tan sólo subyacen las razones de pura conveniencia empresarial. Esto es una suerte de formas de estructuración y concurrencia convencional *sin sometimiento a reglas causales y sin garantía de un auténtico control sindical*. Y se ha de insistir en el hecho y dato normativo de que el nivel de empresa puede tener un lugar central sin necesidad de desestructurar los mecanismos de gestión colectiva de la estructura y de las reglas de concurrencia entre convenios colectivos.

Lo que es preciso evitar es que se produzca –por los distintos cauces hoy legalmente disponibles- una desaplicación y pérdida de eficacia jurídica (más o menos intensa; más o menos generalizada) de los convenios colectivos sectoriales en virtud del juego de los convenios y acuerdos colectivos de empresa. De ser así más que de flexibilidad laboral interna negociada tendríamos el resultado de una precarización de las relaciones laborales y una apertura a la praxis del *dumping social y empresarial* (traducible también en términos jurídicos como “competencia desleal” entre las empresas de un mismo sector; dando lugar a un modelo de competitividad nociva basado en las reducciones de los costes del trabajo directos e indirectos). Este proceso de diferenciación y fragmentación

cambio social y sistema de relaciones laborales. Nuevos paradigmas para comprender el Derecho del Trabajo del siglo XXI, Ortega Lozano, P.G. y J.L. Ruíz Santamaría (Coords.), Granada, Ed. Comares, 2021, 1152 páginas.

conduciría a una ruptura de las solidaridades y de las tutelas colectivas/sindicales y a una disgregación y disciplina de los trabajadores mediante una diferenciación de estatutos reguladores y protectores del trabajo; es decir, a un vaciamiento de las solidaridades del trabajo en los equilibrios inestables entre igualdad y diferencias justificadas. El riesgo estriba en la ruptura del modelo constitucional garantista de Derecho Social del Trabajo, que sería paralela a la tendencia a devaluar los derechos constitucionales a través de procesos legislativos y prácticas interpretativas “*deconstituyentes*”, que puedan suponer una mutación constitucional y sin necesidad de llevar a cabo una reforma constitucional a través de los procedimientos establecidos expresamente en la propia Constitución como norma fundamental y base del ordenamiento jurídico general. Con ello se produce no una mera transformación del Derecho del Trabajo (de mera “adaptación” y respuesta coyuntural a los cambios del entorno), sino un cambio de paradigma, es decir, una metamorfosis del Derecho del Trabajo que entra en contraposición con el Derecho Social del Trabajo Garantista construido por el constitucionalismo democrático social con Estado Social de Derecho; un nuevo modelo de Derecho del Trabajo que tiende a someter los derechos y libertades fundamentales de la persona que trabaja a la pura lógica del mercado (que constituye un espacio de actuación de los grandes poderes económicos autorregulados más allá de las reglas de juego establecidas en los ordenamientos estatales y en las propias del Derecho Internacional), remercantilizando los derechos sociales y debilitando la efectividad de los derechos genéricos o inespecíficos del trabajador como ciudadano en el sistema de relaciones laborales. Si este cambio de paradigma se consolida, ello representaría la ruptura del compromiso del constitucionalismo democrático social entre capital y trabajo¹¹².

-En nuestra tradición histórica (cuando ha existido un sistema democrático, y esto acontece en el periodo de entreguerras y especialmente con la Sistema normativo laboral de la IIª República Española) la legislación estatal ha desempeñado un importante papel en la regulación de la negociación colectiva como un elemento considerado necesario para la incorporación en nuestro ordenamiento jurídico. Después de más de cuarenta años de dictadura esa ordenación democrática y la cultura sindical de negociación colectiva prácticamente era historia y esto planteó problema en la configuración constitucional y sobre todo en la definición del modelo legal de negociación colectiva a través del Título III del Estatuto de los Trabajadores. Pero el Título III del ET (versión originaria, Ley 8/1980, de marzo) no es tributario del modelo de “negociación colectiva” (sic) del sindicalismo vertical corporativo-autoritario del régimen franquista. El propio Título III deriva directamente del ABI (Acuerdo Básico de Interconfederal celebrado entre UGT y CEOE, Madrid, 10 de julio de 1979; y del Acuerdo Marco Interconfederal para la

¹¹² MONEREO PÉREZ, J.L.: *La metamorfosis del trabajo*, Albacete, Ed. Bomarzo, 1917, espec., págs.29 y sigs.,137 y sigs., y 2013 y sigs.

negociación colectiva entre UGT y CEOE, AMI, Madrid, 5 de enero de 1980) que prefiguró su orientación, modelo y contenidos esenciales¹¹³.

-Ahora bien, no debe esperarse todo del legislador como una “maná” que llegará del cielo (al modelo de un criticable “Estado providencia”), sino que la propia autonomía colectiva, es decir, la capacidad de autogobierno ostentada por los interlocutores sociales, debe ponerse a prueba a fin de demostrar sus facultades creadoras innovando los contenidos de la negociación colectiva para adaptarlos dinámicamente a las transformaciones de la sociedad del trabajo y del mundo de las empresas del capitalismo avanzado (nuevas formas de trabajo y de organización de las empresas, la digitalización de las relaciones laborales (trabajo en plataformas, incremento de la automatización y, sobre todo, la robotización, la inteligencia digital, etc.), la garantía de efectividad de los derechos fundamentales de los trabajadores, la generalización de la práctica de subcontratación empresas como forma específica de externalización productiva, afrontando la financiarización de las relaciones labores y el peligro emergente de socavar e incluso destruir las bases sociales del trabajo asalariado, tomarse en serio la regulación convencional de la introducción de medidas de flexibilidad interna como alternativa a las distintas formas de flexibilidad externa, etcétera.).

-Aunque se ha avanzado, nuestro sistema de negociación colectiva no ha logrado plasmar la potencialidad de sus funciones en los contenidos, enriqueciendo sus contenidos. Actualmente se tiene que avanzar más en materias como las relativas a las nuevas tecnologías y en los derechos sindicales. También en lo que concierne a los distintos aspectos de la “negociación colectiva gestional” o participativa. En cualquier caso, actualmente no se puede hablar de “pobreza” de contenidos de la negociación colectiva

¹¹³ Estos Acuerdos Sociales pueden consultarse en MONEREO PÉREZ, J.L.; *Concertación y diálogo social*, Valladolid, Ed. Lex Nova/Thompson-Aranzadi, 1999, págs. 165-195. El Acuerdo Interconfederal celebrado entre UGT, CC.OO, CEOE y CEPYME, Madrid, 15 de febrero de 1983 (Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 17 de febrero de 1983, BOE de 1 de marzo), orden el registro y publicación oficial del texto del Acuerdo Interconfederal. Este Acuerdo Interconfederal ya se hace, pues, al amparo del Título III del ET y posee la eficacia que se deduce de lo dispuesto en la Disposición Final del citado Acuerdo (expresamente, art.1 del Acuerdo). La Exposición de Motivos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del ET, señala que “El Título II, “De la negociación y de los convenios colectivos de trabajo”, sustituye un régimen de intervencionismo y correlativo bloqueo en las relaciones laborales por un sistema de libertad y consiguiente responsabilidad de los interlocutores sociales naturales de esas mismas relaciones (... De acuerdo con este objetivo general se pretende que el protagonismo de la Administración Pública en esta materia, propio de una concepción política hoy superada, dé paso a la libre determinación de las condiciones de trabajo, de la productividad y de la paz social. Por otra parte, la ratificación por España de los Convenios 87 y 98 de la OIT, ya incorporados a nuestro Derecho interno, aparte de los planteamientos generales derivados del nuevo modelo de relaciones de trabajo, determinan y justifican la necesidad del cambio normativo indicado”. Se ha advertido que el modelo de negociación colectiva del Título III del ET se diseñó a la medida de los interlocutores sociales que lo habían inicialmente propiciado y firmaron el ABL. Cfr. VIDA SORIA, J.: “Génesis, significado y evolución del Estatuto de los Trabajadores (1980-2005)”, en VV.AA: *Transformaciones laborales en España. A XXV años de la promulgación del Estatuto de los Trabajadores*, Ruesga Benito, S.M., Valdés Dal-Ré, F., y Zufiaur Narvaiza, J.M., Madrid, MTAS, 2005, págs. 170 y sigs., en particular pág. 185.

atendiendo a la pluralización de los contenidos que se han venido produciendo señaladamente en las dos últimas décadas¹¹⁴.

Es más: en la interrelación entre heteronomía pública y autonomía colectiva, se asiste a una tendencia a que la legislación pública abra deliberadamente nuevos espacios de poder ordenador y regulador a la negociación colectiva como fuente autónoma bilateral y flexible de ordenación de las relaciones entre las organizaciones de los trabajadores y de los empresarios, de determinación de las condiciones de trabajo y de las condiciones de ejercicio de los derechos fundamentales de la persona que trabaja en el ámbito del mercado de trabajo, incluido el ámbito sectorial y de empresarial. Esta expansión de espacios propios de autonomía es coherente con el reconocimiento constitucional del derecho a la negociación colectiva y la eficacia jurídica de los convenios colectivos; reconocimiento que confiere un protagonismo de los interlocutores sociales en el sistema de relaciones laborales en su conjunto. A la par de este enriquecimiento de contenidos por remisión legislativa, es de realzar que el convenio colectivo se articula con la legislación pública en el sentido de que no sólo la complementa o mejora, sino que también contribuye a adaptar la regulación legal básica general a las singularidades de los distintos sectores y empresas. En el reparto de roles entre la norma estatal y el convenio colectivo, no hay tanto desregulación como uso de las técnicas normativas de la supletoriedad convencional y de la disponibilidad colectiva “in melius” de ciertas reglas establecidas en la regulación estatal (a la par que se prohíbe la derogabilidad “in peius” por parte de la autonomía contractual individual). De manera que se establece una *relación internormativa entre ley-convenio colectivo*, que pone de relieve la propia normatividad de este instrumento negociado como norma paccionada (reafirma su normatividad) y no tanto una supuesta re-contratación privada colectiva al modo de un “laissez-faire colectivo” iusprivista de nuevo cuño. El convenio colectivo expresa formalmente el poder sustancialmente normativo que le es atribuido a la autonomía colectiva (o si se quiere ver, en otras palabras, la negociación colectiva como *proceso* de

¹¹⁴ Véase Monereo Pérez, J.L.: “Un nuevo Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI” Conferencia Inaugural del Congreso, en VV.AA.: *El estatuto de los Trabajadores, 40 años después*, XXX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, celebrado en Granada, 26 y 27 de noviembre de 2020, Madrid, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2020, págs. 41 a 102, espec., págs. 95-96; MONEREO PÉREZ, J.L.: “Tratamiento de la relación post-contractual en el marco de una negociación colectiva renovada”, en COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS: *La negociación colectiva en el escenario del año 2000*, Madrid, MTAS, 1999; Monereo Pérez, J.L.: “Modelo constitucional del derecho a la negociación colectiva”, en VV.AA.: *El sistema de negociación colectiva en España*, Monereo Pérez J.L. Y Moreno Vida, M^a. N. (Dirs.), Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2013, págs. 77 a 131; Sala Franco, T.: “La revisión del modelo legal de negociación colectiva” en Monereo Pérez J.L. Y Moreno Vida, M^a. N. (Dirs.), y TOMÁS JIMÉNEZ, N. (Coord.): *El sistema de negociación colectiva en España*, Cizur Menor (Navarra), Ed. Thomson Reuters/Aranzadi, 2013, págs. 133 a 160; *Ibid.*, “La reforma de la negociación colectiva y de los procedimientos extrajudiciales de solución de los conflictos laborales”, en VV.AA.: *El estatuto de los Trabajadores, 40 años después*, XXX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, celebrado en Granada, 26 y 27 de noviembre de 2020, Madrid, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2020, págs. 385-445.

dialógico y de intercambio transaccional entre los interlocutores sociales dotados factores base de poder) en dicha relación internormativa que impregna dinámicamente la ordenación y reglas de juego del sistema de relaciones laborales y la regulación imperativa de las relaciones de trabajo. Esa relación de *colaboración* internormativa se refuerza a medida que la ley estatal realiza una más intensa remisión de apertura al espacio propio de la negociación colectiva. En este tipo de colaboración inter-fuente –entre poderes públicos y privados colectivos- no hay propiamente una desregulación legislativas.

Los cambios estructurales plantean a la negociación colectiva el reto de mostrar su capacidad para ser un procedimiento jurídico de encauzamiento, organización y dirección de las relaciones laborales en el sentido más idóneo para afrontar las mutaciones en curso. Los factores determinantes de los cambios son de índole diversa, y entre ellos destaca actualmente un replanteamiento del intervencionismo público en el ámbito de las relaciones laborales. Las reformas del “ciclo largo” 1994-2012 materializan opciones de política del Derecho estatal que reflejan un giro hacia un modelo de intervención selectiva y más “autoritaria” en la negociación colectiva. La reforma de 2021 ha supuesto una revisión parcial en la línea contraria de operar un “giro social” y reforzamiento de los “espacios” de la autodeterminación colectiva.

Precisamente la tendencia actual se residencia en agotar sus potencialidades regulativas dentro de los márgenes disponibles en nuestro ordenamiento jurídico. Y es así tanto en materias clásicas (paradigmáticamente, la posibilidad de tratamientos colectivos de la huelga en su sentido sincrónico a lo que se ha hecho respecto a la regulación de los procedimientos de solución autónoma de conflictos colectivos) como más novedosas en la época actual (es el caso de las referencias en el mismo V AENC, a la necesidad de regular convencionalmente los derechos digitales fundamentales, que viene propiciado por la misma regulación estatutaria ex art. 20bis ET, y las remisiones de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantías de los derechos digitales. El art. 91 hace referencia al tratamiento de los derechos digitales en la negociación colectiva, indicando que los convenios colectivos podrán establecer garantías adicionales de los derechos y libertades relacionados con el tratamiento de los datos personales de los trabajadores y la salvaguarda de derechos digitales en el ámbito laboral (la regulación sustantiva básica se encuentra en los artículos 87, 89, 90 y 91, y en el referida art. 20bis ET).

-La necesidad de fortalecer los Acuerdos Marco Interconfederales ex art. 83 del ET y el reforzamiento de los convenios colectivos de sector en una lógica de mínima homogenización de la organización del trabajo y de las condiciones de trabajo, justas y equitativas. Pero también para evitar las distorsiones que están generando el doble e interrelacionado *dumping social* y empresarial sobre todo por la reforma laboral llevada a cabo por la Ley 3/2012, aunque también por problemas que se vienen arrastrando por una cierta petrificación y acomodación y estancamiento de la regulación tradicional de ciertas materias.

-En cuanto la estructura de la negociación colectiva, se puede decir que de los modelos centralizadas y modelos descentralizados, nuestro país ha mantenido una evolución hacia una mayor descentralización negocial hacia la empresa. Resultando cuestionados los convenios colectivos sectoriales de carácter provincial –que actúa como un nivel intermedio-, que tienen un peso importante en nuestro sistema de negociación colectiva. Aunque los Acuerdos Marco ha sido relevantes para marcar las líneas de negociación colectiva los distintos niveles inferiores descentralizados. En muchos aspectos se ha carecido de una auténtica negociación colectiva articulada siguiendo el diseño “fuerte” posible al amparo del art. 83 ET. El diseño de la estructura refleja también las estructuras de poder dentro de las propias organizaciones mayormente representativas y no resulta fácil una unificar del poder (ni seguramente sea deseable). Paradigma de estos problemas es la presencia estelar de los convenios de ámbito provincial, porque los interlocutores sociales mantienen su apuesta por este nivel intermedio de negociación colectiva.

-La recuperación del espacio vital propio de la autonomía colectiva negocial en la determinación de la estructura de la negociación, suprimiendo el principio legal de preferencia del convenio colectivo de empresa sobre el sectorial o supraempresarial. Y ha de respetarse que sean los Acuerdos Marcos Interconfederales o los propios convenios sectoriales –llegado al caso- los que determinen la vigencia de ámbitos intermedios de negociación –señaladamente los convenios sectoriales de ámbito provincial-. La descentralización de la negociación colectiva es una opción de los agentes sociales y no debe ser una imposición de la normativa estatal dirigista en este espacio vital.

- La reforma de 2021 ha permitido la recuperación del espacio vital de autorregulación negocial de la ultraactividad de los convenios colectivos. El modelo precedente (tributario de la Ley 3/2012) de regulación de la ultraactividad no sólo suponía una ruptura de los equilibrios de poder, sino también una posible deriva hacia la precariedad laboral (la jurisprudencia ha tratado de resolver el problema –como ha podido, pero en gran medida “en falso”, porque nuestro sistema no admite la adquisición de condiciones más beneficiosas al amparo del convenio colectivo; art. 82 del ET- a través de la interiorización contractual de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos que hayan perdido su vigencia formal por la aplicación del plazo máximo de ultraactividad). La recuperación del modelo de regulación de la ultraactividad anterior a la reforma de la Ley 3/2012 no tiene que suponer la petrificación u obsolescencia de las condiciones de trabajo. Se podrán reconducir fácilmente los bloqueos de negociación colectiva a los procedimientos de solución autónoma extrajudicial previstos.

-Establecer de *lege ferenda* un nuevo Título IV sobre la negociación colectiva y los convenios colectivos/sindicales de eficacia limitada.

-Establecer de *lege ferenda* un nuevo Título V del ET sobre solución autónoma extrajudicial de los conflictos colectivos, aunque habría que tener sumo cuidado con la conexión ineludible de esta materia con el Derecho fundamental de Huelga que encuentra una regulación absolutamente insatisfactoria en el obsoleto RD-Ley 17/1977, de 4 de

marzo (en realidad, dada la íntima vinculación existente entre la dinámica del derecho a la negociación colectiva y el derecho fundamental de huelga lo más coherente sería promulgar una Ley Orgánica reguladora de este último derecho fundamental, donde se pondrían de manifiesto esas sinergias entre ambos derechos constitucionales de libertad; cfr. artículos 28.2 y 81 de Constitución). Pero, al menos tendría la virtualidad de establecer una regulación coherente y una revisión en profundidad de intromisiones legales de dudosa constitucionalidad (con todo el respeto que merece la posición mayoritaria de nuestro Tribunal Constitucional), como los arbitrajes obligatorios impuestos a lo largo del sistema del Estatuto de los Trabajadores (en sus tres Títulos actuales)¹¹⁵. Lo ideal desde luego, es que se aprobase una Ley Orgánica garantizadora del derecho de huelga como derechos fundamental ex art. 28.2 CE, atendiendo a la doctrina constitucional sobre la materia y al estándar multinivel que garantiza este derecho social fundamental. Aunque, ciertamente, los tiempos no están para abordar esta cuestión esencial (el “tiempo de los derechos” depende también de estado de la cultura y de la ideología jurídica imperante en una determina coyuntura), porque la huelga autentifica el sistema de relaciones laborales como sistema de equilibrios de poder entre los actores sociales que ostentan los factores base de poder. La regulación por Ley Orgánica (art. 81 CE) es tanto más imperiosa respecto de la huelga en servicios esenciales. No deja de resultar un tanto paradójico que se regulen al detalle los convenios colectivos de eficacia jurídica “erga omnes” y, por tanto, de carácter extraordinario; y se deje sin una regulación legal específica los convenios colectivos sindicales ordinarios inherentes a la libertad y la pluralismo sindical (artículos 7, 28 y 37.1 CE).

Una potenciación más incisiva de la negociación colectiva *gestional* en los procesos de reestructuración permanente de las empresas¹¹⁶. La negociación colectiva tiene como presupuesto el conflicto entre intereses colectivos, pero no excluye funciones de colaboración (y de veto) en los procesos de adaptación permanente de la empresa a los cambios económicos, técnicos y organizativos. Que no se trata de un simple instrumento aséptico de colaboración entre protagonistas de las relaciones laborales en la empresa se percibe cuando se traduce en una dialéctica de limitación y legitimación del ejercicio del poder directivo del empleador. Ello implicaría dar más amplitud al deber de negociar sobre materias relativas a la gestión de la organización del trabajo. Una descentralización

¹¹⁵ Frente a ellos está la lógica contraria del arbitraje de sometimiento voluntario prevista en VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial). El art. 1.3 puede considerarse ya como toda una declaración de principios sobre el modelo de arbitraje voluntario que se ofrece y postula: “Las organizaciones firmantes estiman que la mediación y el arbitraje previstos en este Acuerdo son suficientes para considerar cumplido el deber de establecer procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de convenios colectivos, recogido en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores. Especialmente declaran que el procedimiento de arbitraje requerirá el *sometimiento voluntario* de cada parte, salvo lo dispuesto en el artículo 9.1 b), párrafo segundo”.

¹¹⁶ MONEREO PÉREZ, J.L.: *Los derechos de información de los representantes de los trabajadores*, Madrid, Ed. Civitas, 1992; *Ibid.*, "Tratamiento de la relación post-contractual en el marco de una negociación colectiva renovada", en COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS: *La negociación colectiva en el escenario del año 2000*, Madrid, MTAS, 1999; *Ibid.*, *Empresas en reestructuración y ordenamiento laboral*, Granada, Ed. Comares, 2006.

de la negociación colectiva no impuesta legalmente puede constituir una técnica útil para este tipo de negociación colectiva gestional y comunicativa. También la negociación colectiva en nuevas unidades de negociación como los grupos y redes de empresas (incluida la negociación colectiva de empresas de dimensión europea).

-Lo más pertinente es elaborar un Nuevo Estatuto de los Trabajadores en el a medio/largo plazo de un “Código-Recopilación” en aras de la seguridad jurídica y de la visibilidad de la lógica interna del sistema de relaciones laborales. Se trataría de estructurarlo, extensivamente, con base a la Disposición Adicional 8ª del vigente ET¹¹⁷.

- Como se indicó, la empresa postfordista y digitalizada se construye sobre un soporte organizativo distinto a la empresa fordista basada en la producción en masa. Internamente, se intensifica el trabajo en grupos de trabajadores semiautónomos en la realización de objetivos. Por otra parte, se ha extendido la práctica de las formas de grupos de empresas y la formación de pluralidad de empresas vinculadas¹¹⁸. Asimismo, se ha

¹¹⁷ Véase la propuesta fundada y desarrollada en Monereo Pérez, J.L.: “Un nuevo Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI” Conferencia Inaugural del Congreso, en VV.AA.: *El estatuto de los Trabajadores, 40 años después* (XXX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, celebrado en Granada, 26 y 27 de noviembre de 2020), Madrid, Ed. Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2020, págs. 41 a 102, espec., págs. 96-102.

¹¹⁸ Por ejemplo, Resolución de 12 de septiembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de bolsas y mercados españoles. «BOE» núm. 229, de 23 de septiembre de 2022. Convenio colectivo de Bolsas y Mercados Españoles (Código de convenio n.º 90100153012013), que afecta a una pluralidad de empresas: BME Sociedad Holding de Mercados y Sistemas Financieros, S.A.; BME Clearing, S.A.U.; MEFF Tecnología y Servicios, S.A.U.; Bolsas y Mercados Españoles Renta Fija, S.A.U.; Sociedad de Gestión de los Sistemas de Registro de Compensación y Liquidación de Valores, S.A.U.; BME Post Trade Services, S.A.; Regis-TR, S.A. Sucursal en España; Sociedad Rectora de Bolsa de Valores de Madrid, S.A.U.; BME Inntech, S.A.U.; BME Regulatory Services; Sociedad de Bolsas, S.A.; Sociedad Rectora de Bolsa de Valores de Valencia, S.A.U.; BME Services Corporativos, S.A.; BME Sistemas de Negociación, S.A.; Instituto BME, S.L.U.; BME Market Data, S.A.; MEFF Sociedad Rectora del Mercado de Productos Derivados, S.A.U.; Sociedad Rectora de la Bolsa de Valores de Bilbao, S.A.U.; Sociedad Rectora de la Bolsa de Valores de Barcelona, S.A.U. y BME Group Services, S.A., y que fue suscrito con fecha 14 de julio de 2022, de una parte por los designados por la Dirección de las distintas empresas en representación de las mismas, y de otra por los sindicatos CC.OO. Servicios y FES-UGT en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

-Resolución de 5 de junio de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de acuerdo de modificación parcial del Convenio colectivo de Bolsas y Mercados Españoles. «BOE» núm. 141, de 14 de junio de 2023. Acuerdo de modificación parcial del Convenio colectivo de Bolsas y Mercados Españoles (Código de convenio número 90100153012013), que afecta a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas y productivas: BME Sociedad Holding de Mercados y Sistemas Financieros, SA; BME Clearing, SAU; MEFF Tecnología y Servicios, SAU; Bolsas y Mercados Españoles Renta Fija, SAU; Sociedad de Gestión de los Sistemas de Registro de Compensación y Liquidación de Valores, SAU; BME Post Trade Services, SA; Regis-TR, SA, Sucursal en España; Sociedad Rectora de Bolsa de Valores de Madrid, SAU; BME Inntech, SAU; BME Regulatory Services; Sociedad de Bolsas, SA; Sociedad Rectora de Bolsa de Valores de Valencia, SAU; BME Services Corporativos, SA; BME Sistemas de Negociación, SA; Instituto BME, SLU; BME Market Data, SA; MEFF Sociedad Rectora del Mercado de Productos Derivados, SAU; Sociedad Rectora de la Bolsa de Valores de Bilbao, SAU; Sociedad Rectora de la Bolsa de Valores de Barcelona, SAU, y BME Group Services, SA, publicado en el BOE de 23 de septiembre de 2022, que ha sido suscrita con fecha 15 de febrero de 2023, de una parte por

expandido la descentralización productiva a través de la técnica de subcontratación y muchos de los contratistas y subcontratistas son trabajadores autónomos, que ni siquiera con trabajadores por cuenta ajena a su servicio. Estas nuevas realidades de la organización del trabajo en la empresa postfordista debe ser tomada en consideración por la negociación colectiva en la etapa histórica actual. Es necesario repensar seriamente la posibilidad de extender el ámbito subjetivo de la negociación colectiva a través de la propia autonomía colectiva a los trabajadores autónomos. Por supuesto ello pasaría en primer lugar por incluir a los trabajadores autónomos económicamente dependientes y a los trabajadores autónomos puros o típicos sin trabajador por cuenta ajena a su servicio, en ambos casos respetando los límites derivados del marco legales de sus respectivos estatutos jurídicos reguladores del trabajo profesional. La experiencia para los TRADE de los Acuerdos de Interés Profesional ha sido la constatación de un cierto fracaso¹¹⁹. De ahí que debería caminarsse (con independencia de una laboralización completa, que sería lo más pertinente, ya que en ellos se aprecia más elemento de subordinación que de auténtica autonomía) hacia la utilización instrumental del convenio colectivo abarcando a los TRADE.

También es muy importante la extensión de la tutela colectiva a todos los trabajadores de plataformas digitales¹²⁰. Respecto a las cuales domina un cierto lenguaje ideológico –

los designados por la Dirección de las distintas empresas, en representación de las mismas, y de otra por los sindicatos CC. OO. Servicios, FeSMC Financiero-UGT, y ELA, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

Una perspectiva interesante TRILLO, F.: “Derechos colectivos del trabajador autonomo dependiente económicamente”, en <http://www.relats.org/documentos/EATP.TA.Trillo.pdf>

¹¹⁹ El primer Acuerdo de Interés Profesional adaptado a la Ley que se suscribió fue el Acuerdo de Interés Profesional (AIP) de 14 de abril de 2009 aplicable al colectivo de transportistas autónomos que presten servicios para la Empresa PANRICO, firmado entre la entidad PANRICO, S.L.U., y las asociaciones y sindicatos representativos en el colectivo de transportistas autónomos de PANRICO (FS TRADE-CCOO, CCOO, UGT, UPTA, ATA, ASRA y ATAD), con una vigencia de 4 años, desde el 1 de enero de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2012. Entre otros más recientes, se pueden citar: AIP suscrito por la empresa Lozano Transportes, SAU, y la Agrupación Sindical de Transportistas Autónomos de Catalunya (ASTAC) de 2011; AIP de Bimbo y Bakery Donuts Iberia sobre condiciones de prestación de servicios de transportistas autónomos, de 12 de abril de 2018, con vigencia hasta 31 de enero de 2020 (suscrito por la empresa, UGT, CCOO, Atapan, Atad y Asra).

¹²⁰ MONEREO PÉREZ, J.L.,y LÓPEZ INSUA, B.M.: “Las difusas fronteras entre el trabajo asalariado y por cuenta propia. Riders y plataformas digitales de nuevo a examen en la doctrina de los Tribunales Superiores de Justicia STSJ de Madrid-SOC núm. 40/2020, de 17 de enero”, en *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 4 (2020).

https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-L-2020-00000000952. MONEREO PÉREZ, J.L.,y ORTEGA LOZANO, P.G.: “¿Construyendo la Europa de los Derechos laborales”, en *La Ley Unión Europea*, núm. 82 (2020); MARTÍN MUÑOZ, M.R.: “Los nuevos modelos de negocio basados en el uso de plataformas digitales: un nuevo reto para el derecho del trabajo”, en *Estudios Latinoamericano de Relaciones Laborales y Protección Social*, núm. 9 (2020), págs.129-149; FERNÁNDEZ SÁNCHEZ, S.: “El Convenio Colectivo Nacional Rider de 15 de septiembre de 2020”, en *Temas Laborales*, núm. 157 (2021), págs. 41-58. El supuesto es interesante respecto al ordenamiento italiano: El Convenio Colectivo firmado por Assodelivery (principal asociación de plataformas de reparto

aunque presentado como neutral- que categoriza difusamente la economía de plataformas como “economía colaborativa”, lo que puede enmascarar que lo que predomina no es tanto la “colaboración” como las relaciones de “subordinación” bajo nuevas formas en sujetos con posiciones de poder asimétricas. En estas relaciones lo que cabe predicar el trabajo decente, es decir, el trabajo digno con derechos (o en la terminología de la OIT, trabajo decente como el acceso a un empleo productivo que proporcione una remuneración justa, garantías de seguridad en el entorno laboral y protección social para todas las personas que trabajan)¹²¹. Precisamente la política jurídica que utiliza los indicios de laborales (art. 1 ET) y la presunción de laboralidad (la general del art. 8.1 y la específica Disposición adicional vigesimotercera, sobre la “presunción de laboralidad en el ámbito de las plataformas digitales de reparto”) atiende al principio de realidad en la apreciación de trabajo subordinado o dependiente objeto del ordenamiento laboral; y con ello se puede apreciar que la “laboralización” desenmascara esta ideología jurídica que ocultaba la realidad de una típica relación laboral que cuenta con todos los indicios principales de reconducción categorial tipológica en ese sector del orden jurídico de las relación de trabajo en plataformas digitales, bien sea limitada legalmente, por el momento, a las plataformas de reparto. Respecto a las demás plataformas es de esperar que todo llegará a su tiempo a través de la “vis atractiva” de todo trabajo subordinado existente hacia la absorción-asimilación por el Derecho Social del Trabajo y su correspondiente estatuto jurídico protector.

La “Ley rider” tiene un alcance limitado y existe, como sabe, muchos trabajadores de plataformas que quedan fuera de la laboralización y tiene el estatus jurídico de trabajadores autónomos. Después de la Ley rider, que se aprobó tras una serie de sentencias que condenaban el modelo de plataformas de reparto basado en el empleo autónomo (en realidad falso autónomo), Uber Eats creó un modelo híbrido: una parte de los trabajadores pasaron a integrarse en flotas que prestan servicios a Uber Eats y continuaron con un contrato por cuenta ajena con estas compañías externas, y otros siguieron siendo repartidores autónomos, a los que, entiende la empresa, se les garantiza

de comida) y el sindicato Ugl (sindicato minoritario de extrema derecha) regula la relación de trabajo de los riders (esto es, quien colabora con plataformas online en la entrega de bienes y comida), manteniendo la actual autonomía y flexibilidad organizativa de los riders, pero estableciendo una serie de tutelas mínimas. Estos trabajadores, calificados como autónomos, se colocan en el centro del trascendente debate institucional y doctrinal, en el que participan incluso el Ministerio de Trabajo y los principales sindicales nacionales. De interés, VARVA, S., y LÓPEZ INSUA, B.M.: “Plataformas digitales: una perspectiva comparada entre los ordenamientos italiano y español”, en *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 19 (2019), págs. 1008-1025; CAVAS MARTÍNEZ, F.: “Breves apuntes para una regulación multinivel del trabajo en plataformas digitales”, en *Revista de Derecho Social*, núm. 87, págs. 65-89 y la bibliografía allí citada.

¹²¹ Asamblea General de la Naciones Unidas: *Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible*. Disponible en: <https://www.ilo.org/topics/sdg-2030goal-8/lang--es/index.htm>. Objetivo 8: Trabajo decente y crecimiento económico, cuya meta prioritaria es la de “Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos”. En cuyo marco se postula la necesidad de colocar la creación de empleos en el corazón de la elaboración de las políticas económicas y de los planes de desarrollo, no sólo permitirá crear oportunidades de trabajo decente, sino también un crecimiento más sólido e inclusivo que permitirá reducir las desigualdades. Es un círculo virtuoso que beneficia tanto a la economía como a la población y es un motor del crecimiento sostenible.

completa independencia para realizar su actividad, y no se les fija ninguna condición iuslaboral de jornada, horarios, ni tarifas. Ello determina la carencia en estos trabajadores de los derechos laborales establecidos por ley y por convenio colectivo¹²².

Aparte de las tecnologías digitales aplicadas a las plataformas hay otros aspectos que tendrán que desarrollarse en la negociación colectiva. Entre ellos es el relativo al teletrabajo¹²³, desarrollando las previsiones de la propia regulación legal que contiene numerosas remisiones a la negociación colectiva (Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia)¹²⁴. La de nuestra época es la de una nueva gran transformación, consistente en la emergencia de una sociedad globalizada y digitalizada, que incide en todas las instituciones fundamentales de la sociedad. Los espacios de poder y los dilemas regulativos de la negociación colectiva no han nada más que empezar. Pero la negociación colectiva tiene a su favor la intermediación con los problemas prácticos, su carácter flexible y dinámica, la virtualidad de ser un instrumento que articula las relaciones entre las partes sociales, la regulación de las condiciones de trabajo y empleo y que resulta decisivo en la negociación de gestión normalizada. Al tiempo es un cauce de codeterminación negocial entre los interlocutores sociales, que está resultando funcional para la dinámica de funcionamiento de las organizaciones empresariales (y no sólo para la paz social que procura, sino también como se está convirtiendo en un instrumento permanente para la negociación de las adaptaciones y reestructuraciones consensuadas de las empresas).

-Al legislador le corresponde llevar a cabo una labor promocional y de racionalización del sistema de negociación colectiva, como se infiere del art. 37.1 CE.

¹²² De gran trascendencia al respecto es la Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales. Bruselas, 9.12.2021 COM(2021) 762 final 2021/0414 (COD).

[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021PC0762;](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021PC0762)

En su art. 1 se establece que el objetivo de la presente Directiva es mejorar las condiciones laborales de las personas que realizan trabajo en plataformas garantizando la correcta determinación de su situación laboral, promoviendo la transparencia, la equidad y la rendición de cuentas en la gestión algorítmica en el contexto del trabajo en plataformas y mejorando la transparencia en el trabajo en plataformas, incluso en situaciones transfronterizas, con miras también a fomentar las condiciones para el crecimiento sostenible de las plataformas digitales de trabajo en la Unión. La Directiva establece los derechos mínimos aplicables a todas las personas que realizan trabajo en plataformas en la Unión que tienen (o que, sobre la base de una evaluación de los hechos, se puede considerar que tienen) un contrato de trabajo o una relación laboral tal como se definen en la legislación, los convenios colectivos o la práctica vigentes en los Estados miembros, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia.

¹²³ MONEREO PÉREZ, J.L., Y LÓPEZ VICO, S.: *El teletrabajo tras la pandemia del covid-19. Una reflexión sobre su ordenación y normalización jurídica*, Valencia, Ed. Tirant lo Blanch, 2022, y la bibliografía allí citada.

¹²⁴ Paradigma ejemplificativa de esas remisiones a la negociación colectiva:

-Art. 8. Modificación del acuerdo de trabajo a distancia y ordenación de prioridades.

-Art.12. El derecho al abono y compensación de gastos.

-Art.17. Derecho a la intimidad y a la protección de datos

-Art.18. Derecho a la desconexión digital

-art.19 (Derechos colectivos de las personas que trabajan a distancia).

-Disposición adicional primera. El trabajo a distancia en la negociación colectiva.

-Disposición transitoria tercera. Trabajo a distancia como medida de contención sanitaria derivada de la COVID-19.

1º. Le corresponde llevar a cabo una revisión en profundidad del Título III del ET: a). repensar una sindicalización más completa del ejercicio del derecho a la negociación colectiva en la regulación de desarrollo del art. 37.1 CE. De manera que este derecho sólo puede ser ejercitado exclusivamente por las representaciones sindicales, como es la regla general de los países europeos comparables.

2º. Establecer de *lege ferenda* un nuevo Título IV del ET sobre solución extrajudicial de los conflictos colectivos, aunque habría que tener sumo cuidado con la conexión ineludible de esta materia con el Derecho fundamental de Huelga que encuentra una regulación absolutamente insatisfactoria en el obsoleto RD-Ley 17/1977, de 4 de marzo. Pero, al menos tendría la virtualidad de establecer una regulación coherente y una revisión en profundidad de intromisiones legales de dudosa constitucionalidad (con todo el respeto que merece la posición mayoritaria de nuestro Tribunal Constitucional), como los arbitrajes obligatorios impuestos a lo largo del sistema del Estatuto de los Trabajadores (en sus tres Títulos actuales). Lo ideal desde luego, es que se aprobase una Ley Orgánica garantizadora del derecho de huelga como derechos fundamental ex art. 28.2 CE, atendiendo a la doctrina constitucional sobre la materia y al estándar multinivel que garantiza este derecho social fundamental. Aunque, ciertamente, los tiempos no están para abordar esta cuestión esencial (el “tiempo de los derechos” depende también de estado de la cultura y de la ideología jurídica imperante en una determina coyuntura), porque la huelga autentifica el sistema de relaciones laborales como sistema de equilibrios de poder entre los actores sociales que ostentan los factores base de poder. La regulación por Ley Orgánica (art. 81 CE) es tanto más imperiosa respecto de la huelga en servicios esenciales.

3º. Le corresponde revisar el art. 3 ET, que ha sido desbordado por la regulación del propio ET. Señaladamente, tiene hacer referencia al lugar dentro de las “fuentes reguladoras” a los convenios de eficacia limitada (teniendo en cuenta la propuesta precedente de crear un nuevo Título IV que los regule legalmente clarificando su naturaleza y eficacia jurídica.

Asimismo, se tiene que establecer un encuadramiento coherente en el art. 3 ET de los Acuerdos de Empresa como fuentes convencionales clarificando su naturaleza jurídica y régimen jurídico (y partiendo de su enlace en el art. 37.1 CE). Se ha producido un desbordamiento de las fuertes convencionales dispersas en el sistema normativo del ET.

4º. Le corresponde revisar igualmente varias medidas dispersas en todo el sistema del ET:

a). Revisar el modelo vigente de “comisiones representativa ad hoc” para la interlocución en la negociación colectiva de empresa¹²⁵ encaminada a establecer medidas de

¹²⁵ Ciertamente, el art. 41.4 ET dispone que “En el supuesto de que en el centro de trabajo no exista representación legal de los trabajadores, éstos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente [de ordinario en asamblea de trabajadores] o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad,

reorganización productiva y de ajuste empresarial (artículos 41.4, 47, 51 y 82.3 del ET), y sustituirlas por imperativo legal por un modelo estrictamente sindical, aunque esta normativa estatal podría ser supletoria para la autonomía colectiva expresa en los Acuerdos Marcos (art. 83.1 ET) o en los mismos convenios sectoriales. Un modelo que garantice un poder de representación real y no meramente formal, porque los acuerdos adoptados por estas comisiones creadas “ad hoc” elegidas por los propios trabajadores ocultan la realidad de que el que impone la nueva regulación es el poder unilateral del empleador (los trabajadores designados o elegidos son actores débiles frente el poder unilateral del empleador; y son verdaderos representantes legales unitarios). El modelo legal se presta, así, a controversias (por ejemplo, STS de 23 de marzo de 2015, rec. 287/2014; STS 706/2019, de 10 de octubre, que completa el caso singular de la problemática validez jurídica de un acuerdo realizado con la totalidad de la plantilla de personal sin la creación de una comisión representativa “ad hoc”; STS 746/2019, de 30 de octubre). Las comisiones “ad hoc” no son siempre una representación colectiva, sino una suerte de delegación plural sin garantías de solvencia cuando su composición no está sindicalizada. Que esa sindicalización es posible lo pone de manifiesto la creación de comisiones de composición de carácter sindical respecto a la negociación de planes de igualdad conforme al RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Y aquí no hay ninguna supuesta “libertad de opción” de los trabajadores concernidos; o, dicho de otro modo: no hay plenas garantías de ello.

La consulta-negociación (negociación colectiva gestional o participativa) es importante en sí misma, pero no es un derecho de veto, porque agotado este periodo de consulta (que, se insiste, abre un verdadero y propio proceso de negociación colectiva gestional entre la representación de los trabajadores y el empleador), el empresario puede proceder a adoptar la decisiones de ajuste o reestructuración que estime oportunas, con efectos directos e inmediatos en su cumplimiento, aunque sin perjuicio –es obvio- de la posible impugnación judicial a través de la modalidad procesal pertinente (reclamación a través del procedimiento de conflicto colectivo, sin excluir las legítimas acciones individuales, pero siendo preferente el primer procedimiento). Debería suprimirse las comisiones “ad hoc” no sindicalizadas (que tienen como paradigma el art. 41.4 ET). Esta representación debe ser sindical en los casos de empresas sin representación legal unitaria, que es donde se plantea el problema práctico a resolver. Para constituir la comisión sindical o sindicalizada llamada a negociar se podría acudir a la figura de la mayor representatividad

por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma”. Este derecho de opción resulta problemático comenzado por la inexistencia real de una libertad de opción con conocimiento de causa y capacidad negociadora real de los trabajadores delegados elegidos. Debería establecerse legalmente que en tales casos estaría legitimados para negociar sólo los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenece la empresa que, además, estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma. Esta sería una solución más garantista.

sindical (artículos 6 y 7 de la LOLS). Las comisiones “ad hoc” falsean el acuerdo de reorganización productiva y la misma lógica de una flexibilidad interna negociada realmente por instancias colectivas en equilibrio de poder negociador.

Por lo demás, ya existen experiencias legislativas que han prescindido de ellas como es el caso de la regulación de los ERTES Covid-19 (art. 23.1 RDL 8/2020) y en la regulación legislativa de los planes de igualdad (RD 901/2020, de 13 de octubre).

Dicho esto, no se puede dudar de la existencia de un problema práctico en la interlocución de la parte social en las empresas de reducido tamaño, pero hay que garantizar una representación real y no ficticia. Se insiste, la mejor opción llegado el caso, es apostar por una comisión “ad hoc” sindical más representativa (es decir, una comisión “ad hoc” sindicalizada plenamente) y evitar la solución menos garantista de que sea una comisión “ad hoc” elegida o designada por la plantilla de la empresa (normalmente en asamblea de trabajadores).

b). Precisar el modelo de determinación del convenio aplicable en la subcontratación ex art. 42.6 ET en el marco de una reforma más integral de esta disposición y normas concordantes. Probablemente, como se ha indicado antes, la regulación más coherente es aplicar a las empresas contratistas y subcontratistas el convenio aplicable a la empresa principal.

c). Establecer una regulación específica para los convenios de grupos de empresas y para las redes de empresa (no exclusivamente limitada, como se sabe, a las redes de empresas de subcontratación empresarial). Se trata de articular una política de apoyo y de carácter promocional de la negociación colectiva en los grupos de empresas y en las empresas-red, especialmente en los supuestos de subcontratación empresarial instrumento de descentralización productiva o funcional.

d). Modificar el art. 84.2 ET en lo que se refiere al principio de preferencia legal absoluta de los convenios colectivos; principio de preferencia legal indisponible a través de la vía de los Acuerdos Marcos previstos en el art. 83 ET. La normativa ya existente de carácter causal tiene una lógica interna de descentralización basada en la flexibilidad interna negociada, no en una flexibilidad interna cuyo régimen jurídico se impone a la autonomía colectiva negocial privándola de sus facultades de diseño de la estructura descentralizada del sistema de negociación colectiva y del establecimiento de procedimientos ágiles de flexibilidad. En otras palabras, debe ser la propia autonomía colectiva negocial al máximo nivel de los Acuerdos Marco o, mejor aún en estos casos, el propio convenio colectivo sectorial el que establezca la posibilidad de vías de flexibilidad y de preferencia en la coexistencia de distintos convenios dentro del mismo sector. Es volver al modelo que se estableció en la reforma de 2011. La reforma del RD 32/2021 se quedó corta –aun siendo de gran importancia en sí misma- en esta importante materia para evitar el autogobierno colectivo/sindical y el declive de la fuerza normativamente vinculante del convenio colectivo sin alegación de motivo justificado alguna. En suma, la estrategia

flexibilizadora debe ser competencia de la autonomía colectiva, y no derivada de un modelo que pivota en la decisión unilateral e intervencionista de un legislador que la imponga anteponiendo sus propias opciones de política del Derecho.

e). Debería reflexionarse sobre la modificación del art. 41.5 ET, admite la modificación sustancial unilateral por parte del empresario de la regulación de condiciones de trabajo de carácter colectivo (incluidas las los convenios colectivos extraestatutarios sino se ha alcanzado un acuerdo en la Comisión negociadora: “La decisión sobre la modificación colectiva de las condiciones de trabajo será notificada por el empresario a los trabajadores una vez finalizado el periodo de consultas *sin acuerdo* y surtirá efectos en el plazo de los siete días siguientes a su notificación”. Contra las decisiones empresariales se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 3. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución (artículos 153 a 162 LRJS). Debería plantearse una solución distinta: sometimiento a procedimientos autónomos extrajudiciales: mediación obligatoria y posible arbitraje de sometimiento voluntario o libre por ambas partes¹²⁶.

Hay que tener en cuenta que el Comité de Derecho Sociales de la Carta Social Europea ha declarado en relación al art. 6 de la CSE (“Derecho de negociación colectiva”) que la situación jurídica de España no es conforme con el art. 5, párrafo 2º, de la CSE por el motivo de que la legislación española permite a los empleadores de forma unilateral inaplicar las condiciones de trabajo y empleo establecidas los convenios colectivos por el cauce jurídico del art. 41 ET¹²⁷.

La propuesta de *lege ferenda* de no conseguirse un acuerdo colectivo o una decisión arbitral no se podría llevar a cabo una modificación de condiciones de trabajo de condiciones de trabajo. Es aplicar la misma solución ya prevista también para los convenios colectivos estatutarios de eficacia normativa y personal generalizada en todo su ámbito de aplicación, a saber: “La modificación de las condiciones de trabajo

¹²⁶ El art. 41.4 ET ya contempla la posibilidad de un sometimiento libre a un procedimiento de mediación o arbitraje, pero admitiendo en caso de fracaso la decisión unilateral modificativa del empleador. En efecto, se establece que “el empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo”. El problema práctica que se plantea es que los convenios colectivos extraestatutarios o de eficacia limitada gozan de la garantía constitucional de su eficacia directa y su fuerza jurídica inderogable singularmente por parte de sus destinatarios. Admitir la modificación unilateral por parte del empleador desnaturaliza lo que conforma parte del contenido esencial del derecho a la negociación colectiva ex art. 53.1 CE (en relación con el bloque constitucional de apertura constitucional de apertura al sistema multinivel de garantía de los derechos fundamentales formado por los artículos 10.2, 28, 37.1, y 93 a 96 de nuestra Norma Fundamentales), a cuyo tenor: “Los derechos y libertades reconocidos en el Capítulo II del presente Título vinculan a todos los poderes públicos. Sólo por ley, que en todo caso deberá respetar su *contenido esencial*, podrá regularse el ejercicio de tales derechos y libertades, que se tutelarán de acuerdo con lo previsto en el artículo 161, 1, a)”.

¹²⁷ Conclusión XX-3-España, publicadas el 8 de diciembre de 2014, párrafo 9º; y Conclusión XX-3-España, publicadas el 8 de diciembre de 2014, párrafo 15º.

establecidas en los convenios colectivos regulados en el título III deberá realizarse conforme a lo establecido en el art. 82.3” ET. Para los cuales se exige que haya un acuerdo colectivo de descuelgue o inaplicación (art. 82.3 ET) y en ningún caso el empleador puede proceder a su modificación unilateral (como sí acontece en el caso de los convenios extraestatuarios que por definición suelen de los de eficacia ordinaria y *carácter sindical en cuanto firmados por los sindicatos pactantes*). Ante el fracaso de todo acuerdo otra solución distinta (que no deja de ser problemática en sí misma), pero ya partiendo lógicamente de que no cabe el descuelgue unilateral del empleador respecto de las materias enunciadas en el art. 82.3 ET. En efecto, se establece que “Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, *cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos*. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91” (art. 82.3 ET). Solución problemática porque se trata de un arbitraje obligatorio donde, al menos una de las partes no ha prestado en consentimiento libre para proceder a esta vía de solución heterónoma del conflicto colectivo planteado, por un lado, y por otro, por estamos hablando de un arbitraje dictado por organismo institucionales públicos en los que están presentes representaciones gubernamentales. Lo que podría entenderse como un supuesto de “laudo arbitral obligatorio”, respecto al que el Tribunal Constitucional en 1981 había declarado su inconstitucionalidad a propósito del llamado “procedimiento (administrativo) de solución de conflictos colectivos”. De este modo se pasaría a un aceptable descuelgue convencional o un descuelgue de sometimiento arbitral obligatorio. Este criterio de solución último escaba a los mecanismos propios de flexibilidad interna negociada, siendo más bien interna impuesta unilateralmente por una instancia arbitral de sometimiento no libre o voluntario para ambas partes afectadas por el conflicto colectivo. Y aunque estamos antes un lista cerrada de materias, prácticamente están todas las más importantes, incluyendo el “sistema de remuneración y cuantía salarial” (art. 82.3.d) ET).

f). Supresión de cualquier forma de arbitraje de sometimiento obligatorio para las partes afectadas por el conflicto en un proceso de negociación colectiva; sea por una instancia arbitral privada, o un órgano administrativa (caso de la CCNCC u órgano equiparable de las comunidades autónomas). Es una materia cuya competencia le correspondería a los Acuerdos Interprofesionales.

La intervención de la legislación estatal en materia de negociación colectiva debe ser de carácter eminentemente promocional o de fomento, sin invadir los espacios vitales propios de autorregulación de la autonomía colectiva. Cabe decir que las reformas no negociadas con los interlocutores sociales (incluidas también la materia de las reformas de las pensiones públicas) acabaron por establecer una *modelo de intervención dirigista* de orientación autoritaria del sistema de la negociación colectiva. Un “Sistema” que no le pertenece al intervencionismo estatal, que, sin embargo, si ha de garantizar ese derecho y sus productos jurídicos (art. 37 CE). Función promocional y garante; la cual impide que la negociación colectiva sea un instrumento de intervención al servicio de las políticas estatales o al servicio instrumental unilateral de las exigencias de funcionamiento de las empresas. La Constitución reconoce a la autonomía colectiva de las organizaciones profesionales en el mundo del trabajo como fuente originaria que encuentra su base propia y específica en el art. 37.1 CE, con todas sus consecuencias legítimas dentro de un modelo realmente democrático de relaciones laborales; y sin que ello tenga que suponer una suerte de *laissez faire* colectivo que en sí mismo sería incompatible –en el otro extremo de la balanza- con un Estado Social de Derecho, que ha de ser garante de la efectividad de la negociación colectiva y su coexistencia –dentro del sistema de límites constitucionales- con otros derechos constitucionales, sean o no de carácter estrictamente fundamental.

g). La llamada “negociación colectiva” cristalizada en los Acuerdos de Interés Profesional¹²⁸ no ha permitido a las TRADE disfrutar de condiciones de trabajo dignas,

¹²⁸ Conforme al art. 3 LETA (“Fuentes del régimen profesional”) de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, “Los acuerdos de interés profesional serán, asimismo, fuente del régimen profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes. Toda cláusula del contrato individual de un trabajador autónomo económicamente dependiente afiliado a un sindicato o asociado a una organización de autónomos, será nula cuando contravenga lo dispuesto en un acuerdo de interés profesional firmado por dicho sindicato o asociación que le sea de aplicación a dicho trabajador por haber prestado su consentimiento” (apartado 2º). El art. 13 del LETA (“Acuerdo de Interés Profesional”), deja claro que “los acuerdos de interés profesional se pactarán al amparo de las disposiciones del Código Civil. La eficacia personal de dichos acuerdos se limitará a las partes firmantes y, en su caso, a *los afiliados a las asociaciones firmantes que hayan prestado expresamente para ello*”. No solo carecen la fuerza normativa, sino que tampoco garantizar la aplicación directa e inmediata en todo su ámbito de aplicación (dada la subordinación al consentimiento; una vez prestado el consentimiento, la aplicación será directa e inmediata para el TRADE; art. 1257 del Código Civil), pero sí –salvo pacto en contrario en el Acuerdo de Interés Profesional- el principio de inderogabilidad singular (*in fine* art. 13.1 LETA). Los convenios colectivos pactados al amparo del art. 37.1 CE tienen una mayor garantía de la eficacia inmediata el principio de inderogabilidad explícitamente establecido en los convenios colectivos (este principio de inderogabilidad comprende, a su vez, el principio de indisponibilidad e irrenunciabilidad de los derechos reconocidos en convenio colectivo). Conforme al art. 3.5 ET (en relación con el art. 82.3 ET, aunque no distinguiendo la norma incluso se podría llevar a cabo una interpretación finalista –un tanto forzada-, de manera que se aplicara también a los convenios colectivos de eficacia limitada o extraestatutarios), “Los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. *Tampoco podrán disponer válidamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo*”. Y reténgase que el TRADE es por definición contratante débil, lo que supone en la práctica jurídica que su contrato será típicamente un *contrato profesional de adhesión*. Siendo ello así la necesidad de prestar consentimiento para que se aplique el Acuerdo de Interés Profesional no garantice que el trabajador pueda estar sometido al mismo, dada su condición de contratante más débil podría verse persuadido a renunciar a que se aplique desde el mismo momento genético ese “acuerdo colectivo” de Derecho común. La ventaja, en caso de prestar

como tampoco de garantías colectivas, asociativas o sindicales reformadas a través de instrumentos negociales potentes como son los Convenios Colectivos. Aparte de ello es de señalar, por un lado, que es una suerte de negociación colectiva situada al margen del art. 37.1 CE y que está completamente desnaturalizada desde su mismo régimen jurídico legal¹²⁹.

Los rasgos principales de este singular modelo de negociación colectiva profesional son los siguientes¹³⁰:

—Tiene una eficacia jurídica contractual u obligacional, si bien no se dice nada expresamente lo que podría abrir la posibilidad a otras opciones, aunque la remisión al CC parece dejar claro que su opción es típicamente contractual

—Sólo puede proyectar una eficacia personal limitada —sólo a los firmantes del acuerdo y a sus afiliados o asociados, siempre que, además, éstos hayan prestado su consentimiento—.

—Las reglas básicas de su régimen jurídico, vienen determinadas por las remisiones al Derecho privado y adicionales reglas específicas. La referida remisión al Derecho Privado puede resultar, desde ciertos enfoques, decepcionante y evidenciar el carácter desvaído o debilitado de este modelo de negociación colectiva, pero no puede perderse de vista que lo pactado no carece de garantías jurídicas de eficacia vinculante. Son al menos dos:

—La incorporación automática de sus cláusulas a los pactos individuales que puedan celebrar o hayan celebrado los TRADE y «sus» empresas, si bien se requiere un acto de consentimiento expreso a tal fin (la eficacia vinculante el Acuerdo de Interés Profesional sobre los TRADE queda supeditada a su expreso consentimiento, sin el cual el AIP carece de toda fuerza vinculante sobre su posición jurídica; art. 13.4 LETA). Lo que no es sino una concreción de las reglas del artículo 1257 Código Civil. En este sentido, el RD 197/2009, de 23 de febrero, por el que se desarrolla el Estatuto del Trabajo Autónomo en materia de contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente y su registro, establece que en el contrato deberá constar necesariamente, entre otros extremos, «el acuerdo de interés profesional que, en su caso, sea de aplicación, siempre que el trabajador autónomo económicamente dependiente dé su conformidad de forma expresa» (art. 4 RD 197/2009).

—Se trata de reglas de derecho necesario relativo, y por tanto de obligado respeto por parte de los acuerdos individuales, de modo que con ello se garantiza su inderogabilidad

consentimiento, es que el Acuerdo de Interés Profesional establecer las “condiciones generales de la contratación” de los TRADE (art. 13.1 LETA).

¹²⁹ Aunque no resulta, desde luego, determinante, no deja de ser significativo la argumentación que realiza la Exposición de Motivos de LETA respecto a los Acuerdos de Interés Profesional: “el reconocimiento de los acuerdos de interés profesional, en el art. 13, al que se aludía en el Capítulo dedicado a las fuentes, no supone trasladar la negociación colectiva a este ámbito, sino simplemente reconocer la posibilidad de existencia de un acuerdo que trascienda del mero contrato individual, pero con eficacia personal limitada, pues sólo vincula a los firmantes del acuerdo”.

¹³⁰ MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C., MORENO VIDA, M.N. y VILA TIERNO, F.: *Manual de Derecho del Trabajo*, 21ª edición, Granada, Ed. Comares, 2023, págs. 283-284.

singular. Naturalmente, el propio acuerdo colectivo profesional podrá atribuirle una naturaleza dispositiva si así lo estima oportuno, atendiendo a cada concreta materia regulada.

Los sujetos legitimados para negociar los pactos o acuerdos colectivos de interés profesional, son, por el banco social, las asociaciones de autónomos, o/y los sindicatos que representen a los TRADE, y por el «banco económico» las empresas para las que ejecuten su actividad —o sus asociaciones, aunque no lo diga expresamente, pues se trata de instrumentos de derecho privado—. Lo más característico es esa legitimación dual que se establece, de modo que ni las asociaciones de trabajadores autónomos ni los sindicatos han podido conseguir monopolio alguno en este ámbito.

La libertad que inspira esta regulación determina que el contenido regulador de estos pactos profesionales pueda ser el que determinen los firmantes, si bien la LETA hace un listado, completamente abierto, de los aspectos más relevantes a tratar. Así, a estos pactos profesionales corresponde fijar las condiciones de modo, tiempo y lugar de ejecución de dicha actividad, así como otras condiciones generales de contratación —artículo 13.1 LETA— [Previsión que conecta, y ofrece una nueva perspectiva, con una larga tradición la búsqueda de conexiones entre la negociación colectiva y las reglas de las condiciones generales de la contratación

Debería apostarse por una plena laboralización de este colectivo de trabajadores, pues la situación actual es más propia de una figura contractual de trabajo autónomo que supone en la práctica una huida del Derecho del Trabajo. El relativo fracaso de los Acuerdos de Interés Profesional y su ineffectiva para garantizar las necesarias tutelas garantistas de estos trabajadores “contratantes más débiles” por definición, no deja de ser una prueba más ello.

Una vez laboralizados, sea en régimen laboral general o común con peculiaridades, o sea a través de una contratación laboral especial, disfrutarían de la tutela que proporciona un verdadero derecho de negociación colectiva en los términos previstos en el art. 37.1 CE y su expresión jurídico-formal a través en convenios jurídicos típicos (estatutarios o de eficacia jurídica limitada o extraestatutarios, pero verdaderos convenios colectivos)¹³¹.

En este sentido, parece fundamental insistir más en la noción de “dependencia económica” y en que dato fáctico e indiciario de que esa “dependencia económica” lo es también jurídica pero en un sentido distinto análogo a la dependencia/subordinación del trabajador asalariado,

¹³¹ No es baladí hacer notar que la propia Exposición de Motivos de LETA fue consciente de la dificultad de deslindar las fronteras entre subordinación y autonomía, al existir zonas grises y difusas entre distintas figuras: “A la vista de la realidad anteriormente descrita, la introducción de la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente ha planteado la necesidad de prevenir la posible utilización indebida de dicha figura, dado que nos movemos en una frontera no siempre precisa entre la figura del autónomo clásico, el autónomo económicamente dependiente y el trabajador por cuenta ajena. La intención del legislador es eliminar esas zonas fronterizas grises entre las tres categorías. De ahí que el art. 11 LETA, al definir el trabajador autónomo económicamente dependiente sea muy restrictivo, delimitando conforme a criterios objetivos los supuestos en que la actividad se ejecuta fuera del ámbito de organización y dirección del cliente que contrata al autónomo”.

pues se vinculan con derechos de mando ostentados por la empresa cliente, en virtud del mismo contrato de servicios profesionales, pero en el marco de un típico contrato de adhesión, en cuyo marco el TRADE se somete a las condiciones generales de la contratación unilateralmente prefijadas y establecidas por la “empresa cliente”. Por ejemplo, en el Derecho español, la norma hace referencia a “desarrollar su actividad con criterios organizativos propios, *sin perjuicio de las indicaciones técnicas que pudiese recibir de su cliente*” (art. 11.2. d) de la LET, a lo que el art. 5.1 b) RD 197/2009, de 23 de febrero, por el que se desarrolla el Estatuto del Trabajo Autónomo en materia de contrato del trabajador autónomo dependiente, añade “para la realización de la actividad”¹³². Hay un sometimiento a un “poder de coordinación” del cliente, distinto del “poder de dirección” en el trabajo asalariado o por cuenta ajena. Pero, ciertamente, las “indicaciones técnicas”, suponen una especie de “dependencia técnica” de nuevo tipo. Esto exige una delimitación más precisa entre los conceptos de dependencia “económica” y “técnica” del “trabajador autónomo económicamente dependiente” (TRADE) y de dependencia “directiva” y “organizativa” propia de la *subordinación jurídica*. Ésta nunca puede concurrir en cualquier forma o tipo de trabajo autónomo (incluido el TRADE). Por tanto: estamos ante una distinción ciertamente ambigua y de fronteras difusas y relativas y, en gran medida, susceptibles de movilidad. El no desmarcarlas correctamente podría propiciar el ocultamiento de las relaciones reales de poder jurídico-social y, con ello, la ineffectividad práctica de los derechos generales y sociales atribuidos a los trabajadores que ostentan la condiciones de contratantes más débiles. En el fondo los llamados TRADE tendrían que ser considerados trabajadores subordinados y por cuenta ajena, porque realmente cumplen con los requisitos de laborales. Su sometimiento a un Estatuto del Trabajo Autónomo es inadecuada para establecer una tutela efectiva de sus derechos individuales y colectivos. Dicho en otras palabras: el encuadramiento dentro del Estado del Trabajo Autónomo representa más una huida del Derecho del Trabajo facilitada, paradójicamente (aunque también deliberadamente) por el propio legislador¹³³. En las nuevas formas de trabajo del sistema económico de nuestros días, se puede hablar de *trabajo autónomo de segunda generación*, que indica no sólo un elemento cuantitativo (de crecimiento exponencial en el conjunto de la fuerza de trabajo), sino también de carácter cualitativo, puesto que la realidades del trabajo autónomo ponen

¹³² Real Decreto 197/2009, de 23 de febrero, por el que se desarrolla el Estatuto del Trabajo Autónomo en materia de contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente y su registro y se crea el Registro Estatal de asociaciones profesionales de trabajadores autónomos. Art. 7.3 (“Información sobre los contratos”) dispone que “Será de aplicación lo previsto en el artículo 65 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, respecto de la observancia de las normas que sobre sigilo profesional están establecidas para los miembros del comités de empresa para la información relativa a los contratos de los trabajadores autónomos económicamente dependientes”. La STS 3 de julio 2020 (rec. 17/2019) rechaza que la duración de la condición de representantes de los trabajadores económicamente dependientes (TRADE) no se rige por el art. 67.3 ET.

¹³³ MONEREO PÉREZ, J. L. “El trabajo autónomo, entre autonomía y subordinación”, en *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 5/2009 núm. 4 (2009); *Ibid.*, *La metamorfosis del Derecho del Trabajo*, Albacete, Ed. Bomaro, 2017, págs. 35 y sigs.; MONEREO PÉREZ, J.L y FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A. (Dirs.y Coords.): *El Estatuto del Trabajador Autónomo. Comentario a la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo*, Granada, Ed. Comares, 2007.

de manifiesto que en muchos casos no se opera una separación estricta entre trabajo subordinado o dependiente y trabajo autónomo. Es más: en el capitalismo tardío, el trabajo autónomo suele insertarse, a menudo, en procesos de heterodirección, con grados de sometimiento a prescripciones “externas” crecientes, cuando no a aproximarse intensamente a las formas de trabajo asalariado. Es el caso del TRADE o la relación de trabajo parasubordinado, que en el plano estrictamente formal no es una figura encuadrada en el trabajo subordinado (formalizado en el contrato de trabajo), pero que desde la perspectiva realmente efectiva suele presentar elevados niveles de heterodirección y prescripciones de tareas respecto de la empresa para la cual se trabaja [art. 11.2.d) de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo: deben “desarrollar su actividad con criterios organizativos propios, sin perjuicio, sin perjuicio de las indicaciones técnicas que pudiese recibir del cliente”].

A lo que cabe añadir la adscripción a la entidad que retribuye y de ordinario la localización física, espacial, o funcional de trabajo fijo. En los hechos, suele ser un trabajador profesional precario que no goza de todas las garantías de tutela del trabajador subordinado conforme a la regulación general del Estatuto de los Trabajadores y los convenios colectivos pensados selectivamente (y subjetivamente) para el paradigma del trabajo asalariado. Lo que ha favorecido la precarización y las formas de “flexibilidad nociva” de esta forma de trabajo profesional (no atenuada por la ley ni por los llamados “acuerdos [colectivos] de interés profesional”). Desde el punto de vista técnico-jurídico el TRADE es un trabajador autónomo (art.1.1º y 2º.d), y Capítulo III, “Régimen profesional del trabajador autónomo económica dependiente”, artículos 11 y siguientes, Capítulo III, encuadrado, a su vez, en el Título II, relativo al “Régimen profesional del trabajador autónomo”, de la Ley 20/2007, de 11 de Julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo¹³⁴), pero su régimen jurídico legal al hacer extensible derechos y garantías propios del Derecho Social del Trabajo lo sitúa operativamente como una especie de figura intermedia entre el trabajo autónomo puro y el trabajo por cuenta ajena/subordinado puro. Cabría interrogarse sobre si estamos realmente entre una “huida” del Derecho del Trabajo, pues podría fácilmente haberse configurado como una típica relación laboral especial formalizada jurídicamente en un contrato de trabajo especial en el sentido del art. 2 del ET (“Relaciones laborales de carácter especial”), en cuyo apartado 1.1) se establece que “Se considerarán relaciones laborales de carácter especial (...) “Cualquier otro trabajo que sea expresamente declarado como relación laboral de carácter especial por una ley”. Y, además, declarando que “la regulación de dichas relaciones laborales respetará [como no podría ser de otra manera] los derechos básicos reconocidos por la Constitución” en su condición de personas que trabajan en régimen laboral (art. 2.2

¹³⁴ De modo harto significativo y contundente, el art. 3 (Fuentes del régimen profesional del trabajador autónomo puro y del trabajador autónomo económicamente dependiente) de la LETA, en su apartado 3, reitera que “En virtud de lo dispuesto en la disposición adicional primera del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por RD-Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el trabajo realizado por cuenta propia no estará sometido a la legislación laboral, excepto en aquellos aspectos que por precepto legal se disponga expresamente”.

del ET). Y esa, entiendo, que sería la dirección más correcta a seguir *de lege ferenda* respecto a lo actualmente denominados “trabajadores autónomos económicamente dependientes”, los cuales en la “forma” son tratados como autónomos (objeto de laboralización parcial), pero en la “sustancia” son desde el punto de vista material –en la realidad jurídica– muy próximos a los trabajadores subordinados a la empresa “cliente” (cfr. artículos 11 y 11 bis de la LETA), lo que podría considerarse, en el plano de la política del Derecho, más como una huida o expulsión legalmente camuflada o encubierta (y, por tanto, legalizada como legítima, aunque discutible, opción de política del Derecho) bajo el ropaje de un contrato de servicios ex art. 12 de la LETA del régimen jurídico-laboral general del contrato trabajo preordenado en la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Cfr. art. 1 del ET). Hay que fomentar y promover el trabajo autónomo “puro”, pero evitar la huida del Derecho del Trabajo y facilitar legalmente cualquier figura contractual que desnaturalice el ámbito de aplicación que le es propio al Derecho del Trabajo y haga proclive la implantación de la figura del “faso autónomo”.

Hay que tener en cuenta, en este orden de ideas, que el concepto técnico de subordinación es un concepto flexible y fluido: un *concepto tipológico válvula y de texto abierta al tiempo histórico* donde se produce los cambios en las relaciones de trabajo profesional. Y por ello mismo es una categoría jurídica que históricamente siempre se ha modulado y adaptado para incluir en el ordenamiento laboral distintos tipos de trabajadores vinculados a nuevas formas de trabajo.

Con ello se evitaría una nueva “huida” del Derecho del Trabajo. El trabajo autónomo [económicamente, ¿sólo? ¿Y por qué no también desde el punto de vista jurídica en cuanto contratante más débil sometido a una heterodirección por parte de la llamada “empresa cliente”] dependiente o “parasubordinado” debería de configurarse como una relación laboral especial (o, incluso, laboral común con peculiaridades), otorgándosele una tutela iuslaboral más reforzado (y en cuanto “especial” no necesariamente idéntica a las relaciones laborales comunes u ordinarias: se admitiría un régimen adaptado a la forma singular de trabajar en el marco de la figura del contrato de trabajo y disfrutando del estándar mínimo de tutelas o derechos básicos propios del “trabajo decente” o “digno” de la persona que trabaja para otro en relación de dependencia de mayor o menor intensidad) y evitando esa huida –más o menos encubierta o enmascarada a través de una encuadramiento extralaboral y una mínima extensión de tutelas del trabajo asalariado al autónomo dependiente– del Derecho del Trabajo. El modelo binario de prestación de servicios debe dejarse para la distinción jurídica entre trabajo subordinado y trabajo autónomo puro o en sentido estricto. En las zonas de proximidad hacia la subordinación sería necesario en la lógica del garantismo su encuadramiento técnico-jurídico en la figura del contrato de trabajo especial (que formaliza jurídicamente una relación de trabajo especial cuyo objeto es el trabajo entendido como una actividad o hacer de la persona que trabaja conforme a un plan organizativo establecido básicamente –conforme al criterio normativo de primacía de la realidad del hecho social trabajo y el juego de la técnica de la presunción de laboralidad– por la entidad o empresa para la cual se presta servicios).

Ello se contrapone a la aceptación de la autonomía de la voluntad contractual como fuente calificadora o descalificadora del contrato de trabajo, dado la asimetría de poder jurídico existente normalmente entre trabajadores económicamente dependiente o parasubordinados y empresas clientes o receptoras de la prestación de sus servicios profesionales. En definitiva, la diversificación o graduación de tutelas en las zonas grises o de proximidad deber hacerse en el marco de la lógica del contrato de trabajo especial. Es obvio que esta solución de reconducción de la incertidumbre de la calificación jurídica de la relación de trabajo, pues las fronteras en subordinación/autonomía ofrecen zonas grises, de fronteras difusas e indefinidas, generadoras de inseguridad e incerteza además por la expansión de prácticas de falsos autónomos que ocultan y disimulan relaciones de trabajo subordinado o dependiente (la ficción de ser un trabajador profesional independiente). Todo apunta a la conveniencia político-jurídica de que los trabajadores más próximos a la subordinación o dependencia en sentido estricto deberían encuadrarse en el Derecho del Trabajo a través de la figura de los contratos especiales de trabajo. Es así como se puede garantizar la efectividad de las tutelas y evitar nuevos fracasos del Derecho del Trabajo respecto del cumplimiento de su función transaccional y de equilibrio en la reglamentación de los intereses contrapuestos en las variadas manifestaciones de las relaciones de trabajo en régimen de dependencia o subordinación.

En todo caso, las soluciones no son definitivas, pues dependerán de las transformaciones de las formas de trabajo profesional y de las orientaciones autorreflexivas de los actores con capacidad normativa creadora de normas sociales de trabajo y los factores base de poder ostentan respectivamente. La juridificación del trabajo depende en gran medida de los equilibrios de poder e intereses y de la acción de los sujetos –públicos y colectivos– que están implicados en el sistema de relaciones laborales.

Es así que (y en una perspectiva ya no secundaria ni residual, pues debe dejar de ser una anomalía para el Derecho Social) ante el aumento extraordinario de nuevas formas de trabajo autónomo o semi-autónomo en el capitalismo avanzado (proceso alentado como opción de política del Derecho a través del fomento de las distintas formas de “emprendimiento” y autoempleo, que en no pocos casos legitima la formalización de tipos contractuales de trabajadores precarios, aunque dotados de autonomía organizativa y funcional), nada impide –y parece más bien aconsejable– que se ponga en práctica una opción política legislativa más expansiva del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo¹³⁵.

En cualquier caso, no conviene olvidar que para el Comité Europeo de Derechos Sociales los trabajadores autónomos podrían tener un derecho de negociación colectiva propiamente dichas (es decir, en sus propios términos caracterizadores)¹³⁶.

¹³⁵ En este sentido MONEREO PÉREZ, J.L.: *La metamorfosis del Derecho del Trabajo*, Albacete, Ed. Bomarzo, 1917, págs.39-45.

¹³⁶ Así se recoge en el *Digesto de la Carta Social Europea* 2018: Art. 6.2: Con el fin de garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la negociación colectiva, las Partes se comprometen a promover, cuando

-El tejido empresarial de nuestro país está conformado, ante todo, como una amplísima red de pequeñas y medianas empresas (Pymes). Esto ha planteado numerosos problemas para el desarrollo de la negociación colectiva y la cobertura y eficacia de los convenios colectivos en ese segmento dominante del sistema empresarial. El sistema de negociación colectiva presenta distintas vías de adaptación para aplicar con efectividad y eficacia real los convenios sectoriales a las Pymes. Pero también se plantean exigencias de adaptabilidad de las reglas y contenidos convencionales sectoriales especialmente necesario sobre todo en el ámbito de la “pequeña empresa” [por ejemplo, cláusulas de descuelgue en ex artículos 82.2 (acuerdos colectivos de empresa), 84.2 (convenios de empresa) y artículos 40.1 y 41 (decisiones unilaterales del empleador con posibilidad de acuerdos colectivos de reestructuración o reorganización empresarial) del ET]. Un gran problema, al cual se ha hecho referencia, es que en estas pequeñas empresas (y dentro de ellas, a mayor abundancia, las “micro empresas”) no suelen tener representaciones unitaria o representaciones sindicales. Pero la solución legal de “comisiones ad hoc” representativas (sic) no garantiza el necesario equilibrio de poder negociador entre las partes negociadoras.

Lo que no parece oportuno es establecer un estatuto laboral propio y diferenciado no sólo, como resulta obvio para las grandes empresas (más mayor potencia), sino que tampoco para las pequeñas empresas (y micro empresas), porque sería una fragmentación extraordinariamente problemática para garantizar el principio de igualdad y una mínima homogeneidad de condiciones de trabajo en un mismo sector, por un lado, y por otro porque acabaría incidiendo en una competencia desleal entre empresas del mismo sector (es decir, se contribuiría a crear un *doble “dumping social e interempresarial”*). Cuestión

sea necesario y útil, el establecimiento de procedimientos para la negociación voluntaria entre empleadores o asociaciones empresariales, por un lado, y sindicatos, por otro, encaminadas a regular las condiciones de empleo mediante convenios colectivos. En relación a ello, según el Comité Europeo de Derechos Sociales: El mundo del trabajo evoluciona rápidamente y de forma esencial, dada la proliferación de acuerdos contractuales que a menudo están expresamente orientados a evitar la celebración de contratos de trabajo según la legislación laboral, el resultado es un número creciente de trabajadores que ya no están cubiertos por la definición de empleado dependiente, en particular los trabajadores con bajos salarios y los proveedores de servicios que son "dependientes" de facto de uno o más empleadores. Esta evolución debe tenerse en cuenta al determinar el alcance del art.6.2 con respecto a los trabajadores por cuenta propia. Los mecanismos de negociación colectiva en el trabajo se justifican por la posición relativamente débil de quienes hacen una oferta de trabajo al establecer los términos y condiciones de sus contratos. Para determinar qué tipo de negociación colectiva está amparada por la Carta, no es suficiente confiar en la distinción entre trabajador y autónomo, *siendo el criterio decisivo más bien si existe un desequilibrio de poder entre los proveedores de trabajo y empleadores. Cuando los proveedores de mano de obra no tienen una influencia sustancial en el contenido de las condiciones contractuales, deben tener la oportunidad de mejorar este desequilibrio de poder mediante la negociación colectiva. De lo anterior se deduce que una prohibición absoluta de la negociación colectiva que afecta a todos los trabajadores por cuenta propia sería excesiva, ya que dicha medida sería contraria al objeto y fin de esta disposición.* Con la pertinente “jurisprudencia” del Comité Europeo de Derechos Sociales. <https://www.juecesdemocracia.es/wp-content/uploads/2021/10/Digesto-traducido.pdf>. Traducido por Carlos Hugo Preciado Domènech. Doctor en Derecho. Magistrado especialista del TSJ Catalunya.

distinta es que los propios convenios colectivos sectoriales (eje todavía -felizmente- de nuestro sistema de negociación colectiva) puedan establecer algunas singularidades o peculiaridades dentro del sector para las “pequeñas empresas”.

No es irrelevante hacer nota respecto a la aplicación del Derecho del Trabajo a las pequeñas empresas atender los análisis de la OIT, que señalan, entre otras cuestiones, los trabajadores independientes, las microempresas y las pequeñas y medianas empresas abarcan dos terceras partes del empleo a escala mundial. A fin de garantizar la protección de todos los trabajadores en pie de igualdad, los gobiernos formulan políticas para promover la aplicación, la observancia y el cumplimiento del derecho del trabajo en todas las empresas, con independencia de su tamaño, incluidas las que despliegan su actividad en la economía informal y el sector de los trabajadores independientes¹³⁷.

Por lo demás, teniendo en cuenta el altísimo nivel de externalización productiva, y señaladamente que la expansión de la subcontratación empresarial como técnica de descentralización productiva y funcional, la situación económico-financiera y la posición competitividad en el ámbito de las pequeñas empresas es extraordinariamente heterogénea, porque hay numerosas empresas pequeñas en tamaño laboral (medidas por el número de trabajadores) y empresarial que, sin embargo, son muy potentes y solventes en el sistema de mercado (son innovadoras, con alto nivel de productividad y prestigio en el mercado); por no hablar de los frecuentes vínculos de dominio y coordinación de ciertas

¹³⁷ VARGAS, A. M.: ILO Working Paper 9. *Applying labour law to micro, small and medium-sized enterprises: A comparative study of 16 countries*. Documento de Trabajo, 7 de octubre de 2020 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/publication/wcms_757271.pdf . Los trabajadores autónomos y las microempresas y las pequeñas y medianas empresas (PYME) representan la mayor parte del empleo y constituyen el mayor número de unidades económicas en todo el mundo. Sin embargo, algunos países excluyen a estas unidades económicas de determinadas obligaciones en virtud de su legislación laboral nacional en la creencia de que dichas obligaciones pueden perjudicar el crecimiento y la prosperidad de las empresas. Se parte de la creencia discutible de que dichas obligaciones pueden perjudicar el crecimiento y la prosperidad de las empresas. En este estudio examina las formas en que los distintos países regulan los derechos laborales de los trabajadores de las PYME, con el objetivo principal de mejorar la comprensión de las tendencias y la evolución actuales en este ámbito. Los 16 países que abarca el estudio son Alemania, Brasil, China, Colombia, Costa Rica, Egipto, España, Federación de Rusia, México, Nepal, Perú, Sri Lanka, Sudáfrica y Tailandia, Sudáfrica, Sri Lanka, Suecia, Turquía y la República Unida de Tanzania. A partir del análisis comparativo de la cobertura de la legislación laboral para las PYME en los países mencionados, este estudio identifica una tendencia general hacia la extensión de la igualdad de protección a todos los trabajadores, independientemente del tamaño de la empresa, incluidos los del sector informal. En conjunto, los resultados presentados en este documento de trabajo coinciden con los de otros estudios, mostrando que *la legislación laboral como tal no es ni un obstáculo importante ni una panacea cuando se trata de promover el crecimiento y la sostenibilidad de las empresas, el crecimiento y la sostenibilidad de las empresas*. Merecería la pena llevar a cabo nuevas investigaciones para explorar las de qué manera las recientes reformas de la legislación laboral en una serie de países han repercutido en la experiencia cotidiana de los trabajadores de las pymes.

empresas pequeñas con los grupos de empresas (formando una suerte de constelaciones estelares dominadas y controladas por las grandes corporaciones societarias estructuradas en grupos empresariales a menudo a nivel transnacional)¹³⁸. Las pequeñas empresas presentan particularidades y especialidades ya del Derecho vigente (por ejemplo, en materia de representación en la empresa; en materia de despidos por necesidades de funcionamiento de organización productiva, deber de negociar planes de igualdad, materias retributivas, prevención de riesgos laborales, etcétera) y también en el tratamiento de la negociación colectiva se hacen distinciones en algunas materias en atención al tamaño de la empresa. Por otra parte, el marco legal de regulación general permite vías “escape” o de adaptación para las pequeñas empresas (descuelgue e inaplicación del convenio, modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas individual y colectivamente, etcétera). En cualquier caso hay margen para el debate sobre las singularidades de las pequeñas empresas¹³⁹.

Bibliografía

ALEMÁN PÁEZ, F.: *Las Comisiones Paritarias*, Madrid, Civitas, 1995.

ALFONSO MELLADO C.L., PEDRAJAS MORENO, A., y SALA FRANCO, T.: *Los pactos o acuerdos de empresa*, Valencia, Ed. Tirant Lo Blanch, 1996.

ALFONSO MELLADO C.L.: “Reforma de la negociación colectiva en el Real Decreto Ley 32/2021”, en *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 12 (2), 1–33. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.7360>

ALFONSO MELLADO, C.L. Y FABREGAT MONFORT, G.: “El convenio de empresas tras la reforma laboral: proceso de negociación y legitimidad”, en VV.AA.: *Los convenios de empresa de nueva creación tras la reforma laboral de 2012*, Alfonso Mellado, C.L., Almendros González, M.A., Merino Segovia, A, Sanguinetti Raymond, W., Y Vivero Serrano, J.B. (Coords.), Madrid, Lefebvre-El Derecho, 2016.

¹³⁸ Para la relación entre grupos de empresas y subcontratación, puede consultarse MONEREO PÉREZ, J.L.: “Subcontratación y grupos de empresas”, en BAYLOS, A. Y COLLADO, L. (Eds): *Grupos de Empresa y Derecho del Trabajo*, Madrid, Ed. Trotta, 1994; MONEREO PÉREZ, J.L.: “Técnica de grupo y subcontratación económica : La subcontratación como técnica de grupo de empresas”, en MONEREO PÉREZ, J.L.: *La responsabilidad empresarial en los procesos de subcontratación: puntos críticos*, Madrid, Ed. Ibidem, 1994, págs. 49-70; MONEREO PÉREZ, J.L. y ORTEGA LOZANO, P.G.: *Los grupos de empresas en el Derecho del Trabajo*, Cizur Menor (Navarra), Ed. Thomson-Arandi, 2021; CREMADES CHUECA, O.: *El modelo de responsabilidad laboral en los grupos de empresas: una anatomía crítica*, Madrid, Ed. Cinca, 2022.

¹³⁹ Más allá de que se coincida o no con algunas de las reflexiones que se realizan, resulta de interés, MERCADER UGUINA, J.R. (Dir.): *La relaciones laborales en las pequeñas y medianas empresas*, Valencia, Ed. Tirant lo Blanch, 2015.

ALFONSO MELLADO, C.L. Y FABREGAT MONFORT, G.: *Negociación en la empresa*, Valencia, Tirant Lo Blanch, 2015

ALFONSO MELLADO, C.L.: “La reforma de la negociación colectiva en la ley 3/2012”, *RIO: Revista Internacional de Organizaciones*, nº 8, 2012.

ALFONSO MELLADO, C.L.: “La reforma de la negociación colectiva en el Real Decreto Ley 32/2021: orígenes y contenido”, en MONEREO PÉREZ, J.L., RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., y RODRÍGUEZ INIESTA, G. (Dir.): *La reforma laboral de 2021: Estudio técnico de su régimen jurídico*, Murcia, Laborum, 2022.

ALFONSO MELLADO, C.L.: “La reforma de la negociación colectiva en el Real Decreto Ley 32/2021: orígenes y contenido”, en MONEREO PÉREZ, J.L., RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., y RODRÍGUEZ INIESTA, G. (Dir.): *La reforma laboral de 2021: Estudio técnico de su régimen jurídico*, Murcia, Laborum, 2022.

ALFONSO MELLADO, C.L.: “La reforma de la negociación colectiva en la Ley 3/2012. Especial referencia a la negociación en la empresa, la estructura de la negociación y la inaplicación de los convenios”, *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, nº 3, 2013.

ALFONSO MELLADO, C.L.: “Los convenios colectivos extraestatutarios”, en Monereo Pérez, J.L., Moreno Vida, M.N. (DIRS.) Y TOMÁS JIMÉNEZ, N. (COORD.): *El Sistema de Negociación Colectiva en España. Estudio de su Régimen Jurídico*, Cizur Menor (Navarra), Thomson Reuters/Aranzadi, 2013.

ALFONSO MELLADO, C.L.: Alfonso Mellado C.L.: “Reforma de la negociación colectiva en el Real Decreto Ley 32/2021”, en *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 12 (2), (2022), pp. 1–33. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.7360>.

ALFONSO MELLADO, C.L.: *La ultraactividad de los convenios colectivos. Una propuesta integral*, Albacete, Ed. Bomarzo, 2015.

ALFONSO MELLADO, C.L.: “Algunos aspectos esenciales de las relaciones colectivas de trabajo en la Comunidad Valenciana”, *Revista Valenciana d'estudis autonòmics*, nº 65, 2020.

ALONSO OLEA, M.: "Comentario al artículo 37.1. Negociación colectiva", en *Comentarios a la Constitución Española de 1978*, Tomo III, dir., O. Alzaga Villamil, Madrid, Edersa, 1996.

ALONSO OLEA, M.: *Las fuentes del Derecho. En especial del Derecho del trabajo según la Constitución*, Madrid, Ed. Civitas, 1982.

ALONSO OLEA, M.: *Pactos colectivos y contratos de grupo* (1954), edición al cuidado de J.L. Monereo Pérez, Granada, Ed. Comares (Col. Crítica del Derecho), 2000.

AMAADACHOU KADDUR, F.: *El contenido del convenio colectivo. Configuración y régimen jurídico*, Granada, Ed. Comares, 2017.

Aparicio Tovar, J.: “El RD-L 32/2021, de 28 de diciembre, de Reforma Laboral: tejiendo el mando de Penélope”, *Net 21*, nº 8, enero 2022 (disponible en <https://www.net21.org/el-rd-l-32-2021-de-28-de-diciembre-de-reforma-laboral-tejiendo-el-mando-de-penelope/>)

ARUFE VARELA, A.: “Los artículos 5 y 6 de la Carta Social Europea ante el Derecho Español”, en *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Derecho Social Internacional y Comunitario*, núm. 137 (2018).

ARUFE VARELA, A.: *La denuncia del convenio colectivo*, Madrid, Ed. Civitas, 2000.

BALLESTER PASTOR, M.A.: *La reforma laboral de 2021. Más allá de la crónica*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2022.

BASTERRA HERNÁNDEZ, M.: “Primeras aproximaciones a la Reforma Laboral del RDL 32/2021”, disponible en https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2021/12/2_Miguel-Basterra-LA-REFORMA-LABORAL.pdf, 2022

BAYLOS GRAU, A. y CABEZA PEREIRO, J.: “La lesividad de los convenios de empresa concurrentes con los de sector al amparo del art. 84.2 ET)”, en *Revista de Derecho Social*, núm. 59 (2012).

BAYLOS GRAU, A., “Las relaciones colectivas de trabajo en el cambio de época”, en *Revista de Derecho Social*, núm. 90 (2019).

BAYLOS GRAU, A.: “Cláusulas de descuelgue en la negociación colectiva”, en VALDÉS DAL-RÉ, F., y CASAS BAAMONDE, M.E.(Coord.): *La reforma del Estatuto de los Trabajadores*, Madrid, Ed. La Ley, 1994.

BAYLOS GRAU, A.: “El sentido general de la reforma: la ruptura de los equilibrios organizativos y colectivos y la exaltación del poder privado del empresario”, *Revista de Derecho Social*, nº 57, 2012, pp. 9 a18.

BAYLOS GRAU, A.: “La importancia de la negociación colectiva y las críticas a la reforma laboral”, 2022, <https://baylos.blogspot.com/2022/01/la-importancia-de-la-negociación.html>.

BAYLOS GRAU, A.: “La reforma laboral. Balance crítico y perspectivas de futuro”, en MONEREO PÉREZ, J.L., FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A., Y TRIGUERO MARTÍNEZ, L.Á (Dir. y Coords.): *La reforma laboral 2010-2011 y su instrumentación normativa*, Granada, Ed. Comares, 2011.

BAYLOS GRAU, A.: *La importancia de la negociación colectiva y las críticas a la reforma laboral*, disponible en su blog, 18 de enero de 2022, concretamente en <https://baylos.blogspot.com/2022/01/la-importancia-de-la-negociación.html>

BENAVENTE TORRES, M^a. I.: “Las comisiones ad hoc en los períodos de consulta/negociación”, *Temas Laborales*, nº 124, 2014, pp. 121 a 156.

BOBBIO, N.: *El futuro de la democracia* (1984), trad. De J. Moreno, Barcelona, Ed. Plaza y Janés, 1985.

BORRAJO DACRUZ, E.: “La negociación colectiva como fuente reguladora de las condiciones de trabajo: de los contenidos tradicionales a la nueva extensión material del convenio colectivo”, en COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS: *Veinte años de Negociación Colectiva: De la regulación legal a la experiencia negocial. XIII Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2001.

CALVO GALLEGU, J.: “El impacto de las últimas reformas laborales sobre la estructura de la negociación colectiva”, *Temas Laborales* nº 120 (2013).

CÁMARA BOTIA, A.: *Denuncia y ultraactividad del convenio colectivo*, Valencia, Ed. Tirant lo Blanch, 2015.

CANALDA CRIADO, S.: “La triple legitimación negociadora de los convenios colectivos de empresa: diferencias entre órganos unitarios y secciones sindicales”, en *Temas Laborales*, núm. 152 (2020).

CARNELUTTI, F.: *Teoria del regolamento collettivo dei rapporti di lavoro*, Padova, Cedam, 1928.

CASAS BAAMONDE, M.E.: “¿Hacia la disponibilidad de la eficacia de los convenios colectivos”, en núm. 4 *RMTAS* (1997).

CASAS BAAMONDE, M.E.: “El derecho a la negociación colectiva como derecho fundamental autónomo”, en VV.AA.: (CRUZ VILLALÓN, J., GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E., y MOLERO MARAÑÓN, M.L. (Dir.): *La negociación colectiva como institución central del sistema de relaciones laborales. Estudios en homenaje al profesor Fernando Valdés Dal-ré*, LAHERA FORTEZA Y MURCIA CLAVERÍA, A. (Cords.), Albacete, Ed. Bomarzo, 2021.

CASAS BAAMONDE, M.E.: “La estructura de la negociación colectiva y las nuevas reglas sobre competencia y concurrencia de convenios colectivos”, en VALDÉS DAL-RÉ, F. y CASAS BAAMONDE, M.E. (Coors.): *La reforma del Estatuto de los Trabajadores*, Madrid, La Ley, 1994.

CASAS BAAMONDE, M.E.: “La negociación colectiva en la Constitución. Balance y retos del futuro”, en VV.AA.: *La negociación colectiva: Balance y retos de future tras 40 años de Constitución*, XXXI Jornada de Estudio sobre Negociación Colectiva-Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, 2019.

CASAS BAAMONDE, M.E.: “La prioridad aplicativa de los convenios colectivos de empresa” en VV.AA. *Los convenios de empresa de nueva creación tras la reforma laboral de 2012*, en Alfonso Mellado, C.L., Almendros González, M.A., Merino Segovia, A, Sanguinetti Raymond, W., Y Vivero Serrano, J.B. (Coords.), Madrid, Lefebvre-El Derecho, 2016.

CLEGG, H.A.: *El sindicalismo en un sistema de negociación colectiva* (1976), Madrid, MTSS, 1985.

- COMMONS, J.R.: *Industrial Goodwill*, Nueva York, McGraw-Hill, 1919.
- CORREA CARRASCO, M.: *Convenios y Acuerdos colectivos de trabajo*, Cizur Menor (Navarra), Trompson/Aranzadi, 1997.
- CORREA CARRASCO, M.: *La negociación colectiva como fuente del Derecho del Trabajo*, Madrid, Universidad Carlos III-BOE, 1997.
- CRESPI FERRIOL, M^a M. “La concurrencia de convenios en la reforma laboral de 2021”, disponible en <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2022/01/LA-CONCURRENCIA-DE-CONVENIOS-EN-LA-REFORMA-LABORAL-DE-2021-crespi.pdf>, 2022.
- CRUZ VILLALÓN, J. (Dir.): *La negociación colectiva en Europa: una perspectiva transversal*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2019.
- CRUZ VILLALÓN, J.: “El artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores tras la reforma de 1994”, en VV.AA.: (VALDÉS DAL-RÉ, F., CASAS BAAMONDE, M.E. (Coords.): *La reforma del Estatuto de los Trabajadores*, Madrid, Ed. La Ley, 1994.
- CRUZ VILLALÓN, J.: “El descuelgue de condiciones pactadas en convenio colectivo tras la reforma de 2012”, *Revista de Derecho Social* n° 57 (2012)
- CRUZ VILLALÓN, J.: “Estructura y concurrencia entre convenios colectivos”, en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 68.
- CRUZ VILLALÓN, J.: “Impacto de las reformas laborales sobre la negociación colectiva”, en *Relaciones Laborales*, núm. 12 (2013).
- CRUZ VILLALÓN, J.: “Una reforma estructural con futuro”, *El País*, 29 de diciembre de 2021. <https://elpais.com/economia/2021-12-29/una-reforma-estructural-con-futuro.html>
- DE CASTRO MARÍN, E.: *El descuelgue de convenio colectivo*, Valencia, Ed. Tirant lo Blanch, 2016.
- DEL REY GUANTER, S.: *Negociación colectiva y paz laboral*, Madrid, Instituto de Estudios Laborales, 1984.
- DÍAZ AZNARTE, T.: “Contenido obligacional de los convenios colectivos estatutarios”, en MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.): *El sistema de negociación colectiva en España. Estudio de su régimen jurídico*, TOMÁS JIMÉNEZ, N. (Coord.), Cizur Menor (Navarra), Ed. Thomson Reuters-Aranzadi, 2013.
- DUQUE GONZÁLEZ, M.: *La fuerza vinculante del convenio colectivo. La negociación colectiva en Europa, Reino Unido, Alemania, Francia y España*, Cizur Menor (Navarra), Ed. Thompson-Aranzadi, 2018, con amplia bibliografía citada a la cual aquí se remite.
- DURÁN LÓPEZ, F.: *Una visión liberal de las relaciones laborales*, Córdoba, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Córdoba, 2006.

ELORZA GUERRERO,F.: “La vulneración de la libertad sindical en la negociación colectiva de las medidas de flexibilidad interna”, en MONEREO PÉREZ,J.L.,GORELLI HERNÁNDEZ, J.y ALMENDROS GONZÁLEZ, M.À. (Dirs.): *Medidas de flexibilidad interna como alternativa y solución en un nuevo Derecho del Trabajo Garantista. Estado de la flexibilidad funcional, temporal, espacial, sustancial y suspensiva en un marco de reformas laborales*, ORTEGA LOZANO, P.G.,y MARÍN ALONSO, I. (Coords), Granada, Comares, 2022.

ELORZA GUERRERO,F.: *Los acuerdos de empresa en el Estatuto de los Trabajadores*, Madrid, CES, 2000.

ESCRIBANO GUTIÉRREZ,J.: “Eficacia de los convenios colectivos extraestatutarios en el seno de las nuevas funciones de la autonomía colectiva”, en *REDT*, núm. 97 (1999).

ESCRIBANO GUTIÉRREZ,J.: *Autonomía individual y colectiva en el sistema de fuentes del Derecho del Trabajo*, Madrid, CES, 2000.

ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.: “El Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero: la envergadura de una reforma profundamente desequilibradora de la negociación colectiva”, en AA.VV. (Escudero Rodríguez, R. coord.) *La negociación colectiva en las reformas laborales de 2010, 2011 y 2012*, Madrid, Cinca, 2012.

ESTEVE SEGARRA, A.: *El convenio colectivo aplicable en situaciones de contratación y subcontratación*, Valencia, Ed. Tirant lo Blanch, 2023.

FABREGAS MONFORT, F.: “El descuelgue del convenio colectivo como medida de flexibilidad interna”, en MONEREO PÉREZ,J.L.,GORELLI HERNÁNDEZ, J.y ALMENDROS GONZÁLEZ, M.À. (Dirs.): *Medidas de flexibilidad interna como alternativa y solución en un nuevo Derecho del Trabajo Garantista. Estado de la flexibilidad funcional, temporal, espacial, sustancial y suspensiva en un marco de reformas laborales*, ORTEGA LOZANO, P.G.,y MARÍN ALONSO, I. (Coords), Granada, Comares, 2022.

FALGUERA BARÓ, M. A.: “Guía/esquema de la reforma laboral de 2021”, *Ciudad del Trabajo*, nº 50, enero 2022.

FERNANDEZ AVILES, J.A.: “Los acuerdos de inaplicación del convenio colectivo”, en MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.): *El sistema de negociación colectiva en España. Estudio de su régimen jurídico*, TOMÁS JIMÉNEZ, N. (Coord.), Cizur Menor (Navarra), Ed. Thomson-Aranzadi, 2013.

FERNANDEZ AVILES, J.A.: “Los acuerdos de inaplicación del convenio colectivo”, en MONEREO PÉREZ, J.L., Y MORENO VIDA, M.N. (Dirs.) *El sistema de negociación colectiva en España. Estudio de su régimen jurídico*, Tomás Jimenéz, N. (Coord.), Cizur Menor (Navarra), Thomson Reuters-Aranzadi, 2013.

FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J. y RODRÍGUEZ ESCANCIANO,S.: *La negociación colectiva de los funcionarios públicos*, Barcelona, Cedecs ed., 1996.

FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J.: “El procedimiento de regulación temporal de empleo (artículo 47 ET)”, en MONEREO PÉREZ, J.L., RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., y RODRÍGUEZ INIESTA, G. (Dir.): *La reforma laboral de 2021: Estudio técnico de su régimen jurídico*, Murcia, Laborum, 2022.

FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J.: “La flexibilidad interna en el contexto del despido colectivo”, en MONEREO PÉREZ, J.L., GORELLI HERNÁNDEZ, J. y ALMENDROS GONZÁLEZ, M.À. (Dir.): *Medidas de flexibilidad interna como alternativa y solución en un nuevo Derecho del Trabajo Garantista. Estado de la flexibilidad funcional, temporal, espacial, sustancial y suspensiva en un marco de reformas laborales*, ORTEGA LOZANO, P.G., y MARÍN ALONSO, I. (Coords), Granada, Comares, 2022.

FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: “Legitimación y protagonismo de la negociación colectiva”, en VV.AA.: *Perspectivas de evolución de la negociación colectiva en el marco comparado europeo*, XXV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Madrid, Ed. Cincas, 2015.

FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: “Los convenios colectivos extraestatutarios”, Ponencia en VV.AA.: *La eficacia de los convenios colectivos. XIII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, XIII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Murcia, 17 y 18 de mayo de 2002, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003.

FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: *De la Condicionalidad Social a los Acuerdos Marco Internacionales. Sobre la evolución de la Responsabilidad Social Empresarial*, Cizur Menor (Navarra), Ed. Thomson-Aranzadi, 2012.

FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F.: “El papel del convenio colectivo como fuente del derecho tras la reforma de la legislación laboral”, en *Actualidad Laboral*, Tomo I (1995).

FERRAJOLI, L.: *Derechos y garantías. La Ley del más débil*, Madrid, Ed. Trotta, 1999.

FLANDERS, A.: *Management and Unions: The Theory and Reform of Industrial Relations*, Londres, Faber & Faber, 1979.

FOX, A.: "Collective Bargaining, Flanders and the Webb", en *British Journal of Industrial Relations*, vol.13 (1975).

GALIANA MORENO, J.M.: “La eficacia de los convenios colectivos en el Derecho Español del Trabajo”, Ponencia General en VV.AA.: *La eficacia de los convenios colectivos. XIII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, XIII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Murcia, 17 y 18 de mayo de 2002, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003.

GALLART FOLCH, A.: *Las convenciones colectivas de condiciones de trabajo en la doctrina y en las legislaciones extranjeras y española*, edición y Est. Prel., a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Ed. Comares (Col. Crítica del Derecho), 2000. Obra de clásica sobre la negociación colectiva de referencia doctrinal en España.

GALLART FOLCH, A.: *Las convenciones colectivas de condiciones de trabajo*, edición y estudio preliminar a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Comares (Colección Crítica del Derecho), 2000.

GARCÍA BLASCO, J. (Dir.); VILA TIERNO, F. (coord.): *La negociación colectiva en el sector público*, Madrid, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, 2019. 782 pp.
<https://juslaboris.tst.jus.br/ldap-login>

GARCÍA BLASCO, J.: “La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos: ¿una institución para revitalizar la negociación colectiva en el escenario de la crisis económica”, en VV.AA. (Monereo Pérez J.L. Y Moreno Vida, M^a. N. Dirs.): *El sistema de negociación colectiva en España*, Cizur Menor (Navarra), TOMÁS JIMÉNEZ, N. (Coord.), Thomson Reuters/Aranzadi, 2013.

GARCÍA BLASCO, J.: “El de negociación colectiva en el Derecho comparado y en el Derecho español”, en *REDT*, núm. 6 (1981).

GARCÍA BLASCO, J.: “El deber de negociación colectiva en el Derecho comparado y en el Derecho español”, en *Revista Española de Derecho del Trabajo. Civitas*, núm. 6 (1981).

GARCÍA BLASCO, J.: “La jurisprudencia constitucional relativa al derecho de negociación colectiva”, en *Temas Laborales*, núm. 76 (2004).

GARCIA BLASCO, J.: “Obligación legal de negociar en los convenios colectivos de trabajo (I)”, *Actualidad Laboral* nº 2 de 1988.

GARCÍA BLASCO, J.: *La negociación colectiva en el sector público*, VILA TIERNO, F. (Coord.), Madrid, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2019.

GARCÍA JIMÉNEZ, M.: *Los acuerdos colectivos de empresa. Naturaleza y régimen jurídico*, Granada, Ed. Comares, 2006.

GARCÍA MURCIA, J.: “Derechos fundamentales y negociación colectiva: una aproximación desde la jurisprudencia del Tribunal Constitucional”, en *Revista Española de Derecho Constitucional*, núm. 26 (1989).

GARCÍA MURCIA, J.: “Doctrina del Tribunal Constitucional sobre el derecho a la negociación colectiva”, en MONEREO PÉREZ, J.L., y MORENO VIDA, M.N. (Dirs.): *El Sistema de negociación colectiva en España. Estudio de su régimen jurídico*, Cizur Menor (Navarra), Ed. Thompson/Aranzadi, 2013.

GARCÍA MURCIA, J.: *La revisión de los convenios colectivos a través del recurso de amparo*, Madrid, Ed. Tecnos, 1992.

GARCÍA MURCIA, J.: *Los acuerdos de empresa*, CES, Madrid, 1998.

GARCÍA-MUÑOZ ALHAMBRA, M.A.: *La negociación colectiva europea de sector*, Albacete, Ed. Bomarzo, 2017.

GARCÍA-PERROTE, I.: *Ley y autonomía colectiva. Un estudio sobre las relaciones entre la norma estatal y el convenio colectivo*, Madrid, MTSS, 1987.

GARRIDO PÉREZ, E.: “Estructura y concurrencia en la negociación colectiva”, en VV.AA.: *Perspectivas de evolución de la negociación colectiva en el marco comparado europeo*, XXV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Madrid, Ed. Cincas, 2015.

GÉNY, F.: *Método de interpretación y fuentes en Derecho privado positivo*, edición y estudio preliminar, “El pensamiento científico jurídico de Gény: El problema del método” (pp. XVI-LXXV), a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Ed. Comares (Col. Crítica del Derecho), 2000.

GIUGNI, G.: *Introducción al estudio de la autonomía colectiva*, traducción y estudio preliminar, “La teoría de la autonomía colectiva en el pensamiento de Giugni: Balance y perspectivas” (pp. IX-CXXVII), a cargo de J.L. Monereo Pérez y J.A. Fernández Avilés, Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2004.

GOERLICH PESET, J.M., MERCADER UGUINA, J.R., Y DE LA PUEBLA PINILLA, A.: *La reforma laboral de 2021*, Valencia, Ed. Tirant lo Blanch, 2022.

GOERLICH PESET, J.M.: “El Real Decreto-Ley 3/2012: aproximación general” en AA.VV. *La Reforma Laboral en el Real Decreto-Ley 3/2012*, Valencia, Tirant Lo Blanch, 2012, pp. 11 a 42.

GOERLICH PESET, J.M.: *La negociación colectiva de empresa. Descuelgue y prioridad aplicativa del convenio de empresa*, Granada, Ed. Comares, 2013.

GONZÁLEZ ORTEGA, S.: “La negociación colectiva en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional”, en VV.AA.: *Constitución y Derecho del Trabajo*, ALARCÓN CARACUEL, M.R. (Coord.), Madrid, Marcial Pons, 1992.

GONZÁLEZ ORTEGA, S.: “Vigencia y ultraactividad de los convenios colectivos”, en *Temas Laborales*, núm. 76 (2004).

GONZÁLEZ OTEGA, S., y CARRIZOSA PRIETO, E.: “La concurrencia de convenios colectivos. Estado de la cuestión y perspectivas de futuro”, en Monereo Pérez J.L. Y MORENO VIDA, M^a. N. Dirs.): *El sistema de negociación colectiva en España*, Cizur Menor (Navarra), TOMÁS JIMÉNEZ, N. (Coord.), Thomson Reuters/Aranzadi, 2013.

GONZÁLEZ OTEGA, S.: “La Comisión Paritaria del convenio colectivo”, en *Temas Laborales*, núm. 120 (2013).

GONZÁLEZ OTEGA, S.: “La negociación colectiva en el Real Decreto-Ley de Medidas Urgentes para la reforma del mercado de trabajo”, en *Temas Laborales*, núm. 115 (2012).

GONZÁLEZ OTEGA, S.: “Vigencia y ultractividad de convenios colectivos”, en *Temas Laborales*, núm. 28 (2012).

GORELLI HERNÁNDEZ, J.: “El descuelgue del convenio colectivo estatutario”, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Iustel)*, núm. 34 (2013).

GORELLI HERNÁNDEZ, J.: “La concurrencia de convenios colectivos tras la reforma de la negociación colectiva”, en GORELLI HERNÁNDEZ, J. y MARÍN ALONSO, I.: *El nuevo derecho de la negociación colectiva*, Madrid, Ed. Tecnos, 2012.

GORELLI HERNÁNDEZ, J.: “Las nuevas reglas sobre concurrencia de convenios”, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 28 (2012).

GORELLI HERNÁNDEZ, J.: *La negociación colectiva de empresa. Descuelgue y prioridad aplicativa del Convenio de Empresa*, Granada, Ed. Comares, 2013.

GORELLI HERNÁNDEZ, J.: *Los acuerdos de empresa como fuente del ordenamiento laboral*, Madrid, Civitas, 1999.

GRISAFULLI, V.: *Acto normativo (voz)*, vol.IV, *Enciclopedia del Diritto*, Milán, Giuffrè, 1959.

GUAMÁN HERNÁNDEZ, A.: “La cláusulas de empleo en la negociación colectiva”, en MONEREO PÉREZ, J.L., FERNÁNDEZ BERNAT, J.A., Y LÓPEZ INSUA, B.M. (Dirs. y Coords.): *La políticas activas de empleo: Configuración y estudio de su regulación jurídica e institucional*, Cizur Menor (Navarra), Ed. Thomson-Aranzadi, 2016.

GURVITCH, G.: *La idea del derecho social. Historia Doctrinal Desde El Siglo XVII Hasta El Fin Del Siglo XIX* (1932; reimpresión alemana, Darmstadt, Scientia Verlag Aalen, 1972), traducción, edición y estudio preliminar, “La idea del Derecho Social en la teoría general de los derechos: El pensamiento de Gurvitch” (pp. VII-LV), a cargo DE J.L. MONEREO PÉREZ Y A. MÁRQUEZ PRIETO, Granada, Ed. Comares (Col. Crítica del Derecho), 2005, 782 páginas.

GURVITCH, G.: *Le temps présent et l'idée du droit social*, París, Librairie Philosophique J.Vrin, 1932.

HÄBERLE, P.: *La libertad fundamental en el Estado constitucional*, trad. Jürgen Saligman y César Landa, edición a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2003.

KAHN FREUND, O.: *Trabajo y Derecho*, trad. J.M. Galiana Moreno, “In Memoriam” por Faustino Cavas Martínez y José Luján Alcaráz, y edición al cuidado de José Luis Monereo Pérez, Granada, Comares (Col. Crítica del Derecho), 2019. Es una obra de referencia doctrinal.

KELSEN, H.: *El contrato y el tratado. Analizados desde el punto de vista de la teoría pura del Derecho*, trad. Eduardo García Máynez, México, Ed. Nacional, 1974.

LAHERA FORTEZA, J.: “La eficacia jurídica de la negociación colectiva: de la norma al contrato colectivo”, en VV.AA.: (CRUZ VILLALÓN, J., GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E., y MOLERO MARAÑÓN, M.L. (Dirs.): *La negociación colectiva como institución central del sistema de relaciones laborales. Estudios en homenaje al profesor Fernando Valdés Dal-ré*, LAHERA FORTEZA Y MURCIA CLAVERÍA, A. (Cords.), Albacete, Ed. Bomarzo, 2021.

LAHERA FORTEZA, J.: “La eficacia jurídica y personal de los convenios colectivos estatutarios”, en Monereo Pérez J.L. Y Moreno Vida, M^a. N. Dirs.): *El sistema de negociación colectiva en España*, Cizur Menor (Navarra), TOMÁS JIMÉNEZ, N. (Coord.), Thomson Reuters/Aranzadi, 2013.

LAHERA FORTEZA, J.: “La negociación colectiva no es fuente de Derecho en nuestro ordenamiento laboral español”, en *Revista de Relaciones Laborales*, núm. 1 (2008).

LAHERA FORTEZA, J.: *La negociación colectiva tras la reforma laboral de 2021*, Valencia, Ed. Tirant lo Blanch, 2022.

LAHERA FORTEZA, J.: *Normas laborales y contratos colectivos*, Madrid, Ed. Reus, 2008.

LANDA ZAPIRAIN, J.P.: “La reforma de la estructura de la negociación colectiva en España”, en CRUZ VILLALÓN, J. (Coord.): *Los protagonistas de las relaciones laborales tras la reforma del mercado de trabajo*, Madrid, Ed. Consejo Económico y Social de España, 1995.

LANTARÓN BARQUÍN, D.: “Repensando en la autonomía colectiva "versus" autonomía individual”, en VV.AA.: *El sistema de negociación colectiva en España*, Monereo Pérez J.L. Y Moreno Vida, M^a. N. (Dirs.), TOMÁS JIMÉNEZ, N. (Coord.), Cizur Menor (Navarra), Thomson Reuters Aranzadi, 2013.

LENIS ESCOBAR, A.: “La negociación colectiva para socios trabajadores cooperativas”, Ponencia Específica. Subtema: Negociación Colectiva

LOPEZ AHUMADA, J.E.: “Las cláusulas de inaplicación salarial dirigidas a la adaptación y negociación de los salarios en la empresa: el ajuste flexible de los salarios a debate”, *Relaciones Laborales* n° 6 (2014).

LÓPEZ ANIORTE, M^a. C “El papel de la negociación colectiva en la reforma laboral”, disponible en <https://www.aedtss.com/el-papel-de-la-negociacion-colectiva-en-la-reforma-laboral/>, 2022

LOTMAR,PH.: "I contratti di tariffa tra datore e prestatori di lavoro" (1900), en *GDLRI*, núm.22 (1984).

LOTMAR,PH.: *Tarifverträge*, I y II v.,1902, 1908.

MARTÍN VALVERDE, A.: “Concurrencia de los convenios colectivos de trabajo”, en VV.AA.: (BORRAJO DACRUZ, E. COOR): *Comentarios a las Leyes Laborales*, Tomo XII, Vol. 2, Madrid, Edersa, 1985.

MARTÍN VALVERDE, A.: “La eficacia ultraactiva del convenio colectivo”, en VV.AA.: (CRUZ VILLALÓN, J., GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E., y MOLERO MARAÑÓN, M.L. (Dirs.): *La negociación colectiva como institución central del sistema de relaciones laborales. Estudios en homenaje al profesor Fernando Valdés Dal-ré*, LAHERA FORTEZA Y MURCIA CLAVERÍA, A. (Cords.), Albacete, Ed. Bomarzo, 2021.

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

MARTÍNEZ MORENO, C.: “El nuevo marco de ordenación de las obligaciones empresariales en materia de igualdad entre mujeres y hombres”, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 9, núm. 2 (2021).

MARTINEZ MORENO, C.: “Impugnación de medidas de modificación sustancial de condiciones de trabajo y de inaplicación de convenios”, *Derecho de las Relaciones Laborales* nº 4 de 2016.

MARTÍNEZ MORENO, C.: “La reforma de la negociación colectiva”, en ARGÜELLES BLANCO, A.R., y FERNÁNDEZ VILLAZÓN, L.A. (Dirs.): *Acción sindical y relaciones colectivas en los nuevos escenarios laborales*, Cizur Menor (Navarra), Ed. Thomson-Aranzadi, 2022.

MARTÍNEZ MORENO, C.: “La vigencia del convenio colectivo estatutario. Problemática general y análisis en particular de la ultractividad”, en VV.AA.: *El sistema de negociación colectiva en España*, MONEREO PERÉZ J.L. Y MORENO VIDA, M^a. N. (Dirs.), TOMÁS JIMÉNEZ, N. (Coord.), Cizur Menor (Navarra), Thomson Reuters Aranzadi, 2013.

MARTÍNEZ MORENO, C.: *Reforma Laboral*, Madrid, Ed. Lefebvre-El Derecho, 2022.

MERCADER UGUINA J. Y DE LA PUEBLA PINILLA, A.: ““El mecanismo red de flexibilidad y estabilización del empleo: un marco permanente para la conservación del empleo en situaciones de crisis”, en MONEREO PÉREZ, J.L., RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., y RODRÍGUEZ INIESTA, G. (Dir.): *La reforma laboral de 2021: Estudio técnico de su régimen jurídico*, Murcia, Laborum, 2022.

MERCADER UGUINA J. Y DE LA PUEBLA PINILLA, A.: “La Reforma Laboral de 2021: elogio de la sensatez”, publicado en el *Foro de Labos*, el día 30 de diciembre de 2021, disponible en <https://www.elforodelabos.es/la-reforma-laboral-de-2021-elogia-de-la-sensatez/>

MERCADER UGUINA, J.R. (Dir.): *La relaciones laborales en las pequeñas y medianas empresas*, Valencia, Ed. Tirant lo Blanch, 2015.

MERCADER UGUINA, J.R. y NOGUEIRA GUASTAVINO, M.: *El recurso de amparo desde una dimensión laboral*, Valencia, Ed. tirant lo blanch, 2004.

MERCADER UGUINA, J.R., y DE LA PUEBLA PINILLA, A.: “El mecanismo red de flexibilidad y estabilización del empleo: un marco permanente para la conservación del empleo en situaciones de crisis”, en MONEREO PÉREZ, J.L., RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y RODRÍGUEZ INIESTA, G. (Dirs.): *La reforma laboral de 2021. Estudio técnico de su régimen jurídico*, Murcia, Ed. Laborum, 2022.

MERCADER UGUINA, J.R.: “La estructura de la negociación colectiva”, en Monereo Pérez J.L. Y Moreno Vida, M^a. N. Dirs.): *El sistema de negociación colectiva en España*, Cizur Menor (Navarra), TOMÁS JIMÉNEZ, N. (Coord.), Ed. Thomson Reuters/Aranzadi, 2013.

MERCADER UGUINA, J.R.: *Estructura de la negociación colectiva y relaciones entre convenios*, Madrid, Ed. Civitas, 1994.

MERCADER, J.: *Estructura de la Negociación Colectiva y relaciones entre convenios*, Madrid, Ed. Civitas, 1994.

MERINO SEGOVIA, A. “La restitución de la vigencia ultraactiva del convenio colectivo denunciado en la Reforma Laboral 2021” <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2022/01/1-Ultraactividad-AEDTSS-Amparo-Merino.pdf>, 2022

MERINO SEGOVIA,A.: “Desarticulación y desactivación del sistema de negociación colectiva. El declive de la fuerza vinculante del convenio colectivo antes de la reforma laboral de 2021”, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 4(1) (2022). Monográfico, Ediciones Complutense, pp. 77-93. <https://dx.doi.org/10.5209/crla.77/640>.

MERINO SEGOVIA,A.: “El sistema legal de negociación colectiva tras el RD-L. 32/2021. Nuevas orientaciones en la estructura negocial, determinación del convenio colectivo aplicable y restitución de su vigencia ultraactiva”, en *revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, núm. 152 (2022).

MERINO SEGOVIA,A.: *Régimen legal y convencional de los acuerdos de empresa*, Madrid, La Ley, 2001.

MIÑARRO YANINI, M.: “Las pretendidas “transiciones gemelas” ecológica y digital: en particular, su impacto en el empleo y los procedimientos de adaptación”, en *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, núm. 156 (2023).

MOLERO MANGLANO, C.: *El sistema normativo laboral*, Madrid, Colex, 1987.

MOLERO MARAÑÓN, M. L^a., y VALDÉS DAL-RÉ, F.: *Derechos de información y consulta y reestructuración de empresas*, Granada, Ed. Comares, 2014.

MOLERO MARAÑÓN, M. L^a.: “El nuevo modelo de flexibilidad interna: el diálogo entre la Ley 35/2010 y el RDL 7/2011” en AA.VV. (Escudero Rodríguez, R. coord.) *La negociación colectiva en las reformas laborales de 2010, 2011 y 2012*, Madrid, Cinca, 2012, pp. 159 a 212.

MOLINA NAVARRETE, C.: *Escenario de “post-ultraactividad” del convenio: soluciones judiciales a la incertidumbre*, Albacete, Ed. Bomarzo, 2014.

MONEREO PERÉZ J.L. Y MORENO VIDA, M^a. N. (Dirs.) y TOMÁS JIMÉNEZ, N. (Coord.): *El sistema de negociación colectiva en España. Estudio de su régimen jurídico*, Cizur Menor (Navarra), Ed. Thomson Reuters/Aranzadi, 2013.

MONEREO PÉREZ, J. L.: “Política de empleo” y sistema de relaciones laborales: la autonomía colectiva como fuente del derecho del empleo”, en *TRABAJO. Revista Iberoamericana De Relaciones Laborales*, 10. (2001). <https://doi.org/10.33776/trabajo.v10i0.180>

MONEREO PÉREZ, J. L.: “Contenido de la negociación colectiva en Andalucía”, en VV.VV.: *Veinte años de relaciones laborales en Andalucía, 1983-2003*, Sevilla, CARL, 2003.

MONEREO PÉREZ, J.: *Caracterización técnico-jurídica del Derecho del Trabajo*, Madrid, Ed. Civitas, 1996.

MONEREO PÉREZ, J.L. (Coord.): *La reforma del marco normativo del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida: puntos críticos*, Granada, Ed. Comares, 1997.

MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.): *El Nuevo Estatuto de los Trabajadores*, SERRANO MARTÍN, C. (Coord.), Granada, Comares, 2012.

MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.): *El sistema de negociación colectiva en España. Estudio de su régimen jurídico*, TOMÁS JIMÉNEZ, N. (Coord.), Cizur Menor (Navarra), Ed. Thomson Reuters-Aranzadi, 2013.

MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.): *La concertación social en España: una evaluación de su trayectoria en la perspectiva de los cambios socioeconómicos*, R. Álvarez Gimeno, Á. L. De Val Tena, J.A. Maldonado Molina, J.L. Monereo Pérez, M.N. Moreno Vida, R. Muñoz de Bustillo Llorente, Madrid, Ed. Consejo Económico y Social de España (Premio de Investigación del CES), 2015.

MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.): *La reforma laboral 2010-2011 y su instrumentación normativa*, Granada, Ed. Comares, 2011.

MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.): *Los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva en una perspectiva comparada*, Encuentro Internacional Hispano-latinoamericano celebrado en Granada, Granada, Ed. Comares, 2011.

MONEREO PÉREZ, J.L. y FERNÁNDEZ AVILÉZ, J.A.: “La función de la autonomía colectiva en el escenario postindustrial”, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (Iustel), núm. 5 (2004).

MONEREO PÉREZ, J.L. y FERNÁNDEZ AVILÉZ, J.A.: “La reforma laboral: sentido político-jurídico y técnico”, en VV.AA. (MONEREO PÉREZ, J.L. FERNÁNDEZ AVILÉZ, J.A., Y TRIGUERO MARTÍNEZ, L.): *La reforma laboral de 2012-2011 y su instrumentación normativa*, Granada, Ed. Comares, 2011.

MONEREO PÉREZ, J.L. y MORENO VIDA, M.N.: “La negociación colectiva empresarial ante las exigencias de adaptabilidad y reorganización de los sistemas productivos”, *Temas Laborales*, núm. 76 (2004). https://www.juntadeandalucia.es/sites/default/files/inline-files/2023/05/33_720_3.pdf

MONEREO PÉREZ, J.L. y MORENO VIDA, M^a. N.: *El contenido de la negociación colectiva de empresa en la era de la constitución flexible del trabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2005.

MONEREO PÉREZ, J.L. y ORTEGA LOZANO, P.: *El derecho de huelga. Configuración y régimen jurídico*, Cizur Menor (Navarra), Ed. Thomson Reuters/Aranzadi, 2019.

MONEREO PÉREZ, J.L. y TOMÁS JIMÉNEZ, N.: “Derecho a la negociación colectiva (Implícito al formar parte del contenido esencial de la libertad sindical) (art. 23.4 DUDH; art. 22.1, 22.3 PIDCP; art. 8 PIDESC), en MONEREO ATIENZA, C. y MONEREO PÉREZ, J.L. (Dirs.): *El Sistema Universal de los Derechos Humanos. Estudio sistemático de la Declaración universal de los derechos humanos, el pacto internacional de derechos civiles y políticos, el pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales y texto internacionales concordantes*, Granada, Ed. Comares, 2014.

MONEREO PÉREZ, J.L. y TOMÁS JIMÉNEZ, N.: “Derecho a la negociación colectiva (Artículo 6 de la Carta Social Europea Revisada)”, en MONEREO ATIENZA, C. y MONEREO PÉREZ, J.L. (Dirs.): *La garantía multinivel de los derechos fundamentales en el Consejo de Europa. El Convenio Europeo de los Derechos Humanos y la Carta Social Europea*, Granada, Ed. Comares, 2017.

MONEREO PÉREZ, J.L., FERNÁNDEZ BERNAT, J.A., Y LÓPEZ INSUA, B.M. (Dirs. y Coords.): *La políticas activas de empleo: Configuración y estudio de su regulación jurídica e institucional*, Cizur Menor (Navarra), Ed. Thomson-Aranzadi, 2016.

MONEREO PÉREZ, J.L., LÓPEZ INSUA, B.M., Y GUINDO MORALES, S.: *La protección socio-laboral de los trabajadores autónomos. Entre Derecho normal y Derecho de la emergencia*, Murcia, Ed. Laborum, 2021.

MONEREO PÉREZ, J.L., ORTEGA LOZANO, P.G.: “Mecanismo red de flexibilidad interna y garantía de estabilización del empleo (Artículo 47 bis del estatuto de los trabajadores y disposiciones concordantes)”, en *Temas Laborales*, núm. 161 (2021), (Ejemplar dedicado a: Monográfico sobre la reforma laboral de 2021 para la pospandemia).

MONEREO PÉREZ, J.L., ORTEGA LOZANO, P.G.: *Los grupos de empresas en el Derecho del Trabajo*, Cizur Menor (Navarra), Ed. Thomson-Aranzadi, 2021.

MONEREO PÉREZ, J.L., RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., Y RODRÍGUEZ INIESTA, G. (Dirs.): *Libro “IN MEMORIAN” al Profesor Fernando Valdés Dal-Ré*, LÓPEZ INSUA, B.M. y LÓPEZ VICO, S. (Coords.), Murcia, Ed. Laborum, 2024.

MONEREO PÉREZ, J.L., RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., y RODRÍGUEZ INIESTA, G. (Dir.): *La reforma laboral de 2021: Estudio técnico de su régimen jurídico*, Murcia, Ed. Laborum, 2022.

MONEREO PÉREZ, J.L., Y MORENO VIDA, M.N.: “Trabajo decente y negociación colectiva de las condiciones de trabajo”, en MONEREO PÉREZ, J.L., GORELLI HERNÁNDEZ, J., Y DE VAL TENA, Á.L. (Dir.): *El Trabajo Decente*, LÓPEZ INSUA, B.M. (Coord.), Granada, Ed. Comares, 2018.

MONEREO PÉREZ, J.L., Y MORENO VIDA, M.N.: *El contenido de la negociación colectiva de empresa en la era de la constitución flexible del trabajo*, Valencia, Ed. Tirant lo Blanch, 2005.

MONEREO PÉREZ, J.L., Y ORTEGA LOZANO, P.G.: “Acuerdos colectivos, mediación y arbitraje en los descuelgues”, en *Temas Laborales*, núm. 154 (2020).
file:///C:/Users/Jmonereo/Downloads/Dialnet-AcuerdosColectivosMediacionYArbitrajeEnLosDescuelg-7801658.pdf

MONEREO PÉREZ, J.L., Y ORTEGA LOZANO, P.G.: “La vigencia y ultraactividad de convenios en el marco del modelo constitucional de negociación colectiva”, en MONEREO PÉREZ, J.L., RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., y RODRÍGUEZ INIESTA, G. (Dir.): *La reforma laboral de 2021: Estudio técnico de su régimen jurídico*, ORTIZ CASTILLO, F. (Coord.), Murcia, Ed. Laborum. 2022.

MONEREO PÉREZ, J.L., Y ORTEGA LOZANO, P.G.: “Los modelos de flexibilidad empresarial y jurídico-laboral”, en MONEREO PÉREZ, J.L., GORELLI HERNÁNDEZ, J. y ALMENDROS GONZÁLEZ, M.À. (Dirs.): *Medidas de flexibilidad interna como alternativa y solución en un nuevo Derecho del Trabajo Garantista. Estado de la flexibilidad funcional, temporal, espacial, sustancial y suspensiva en un marco de reformas laborales*, ORTEGA LOZANO, P.G., y MARÍN ALONSO, I. (Coords), Granada, Comares, 2022.

MONEREO PÉREZ, J.L., y ORTEGA LOZANO, P.G.: “Mecanismo red de flexibilidad interna y garantía de estabilización del empleo”, en *Temas Laborales*, núm. 161 (2022).

MONEREO PÉREZ, J.L., Y TOMÁS JIMÉNEZ, N.: “Reflexión general y conclusiones: ¿hacia un nuevo modelo de negociación colectiva?”, en MONEREO PÉREZ, J.L., Y MORENO VIDA, M.N. (Dirs.), TOMÁS JIMÉNEZ, N. (Coord.): *El sistema de negociación colectiva en España*, Cizur Menor (Navarra), Thomson Reuters Aranzadi, 2013.

MONEREO PÉREZ, J.L.: “Diálogo social y reforma de las pensiones ¿de las políticas de consenso sociopolítico al dirigismo político?”, en *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica* (Ejemplar dedicado a: La profunda reforma de las pensiones de 2013)”, núm. 5 (2014).

MONEREO PÉREZ, J.L.: “El futuro de la negociación colectiva. Las transformaciones estructurales”, en MONEREO PÉREZ, J.L., VILA TIERNO, F., ESPOSITO, M, PÉRÁN QUESADA, S. (DIRS): *Innovación tecnológica, cambio social y sistema de relaciones laborales. Nuevos paradigmas para comprender el derecho del trabajo del siglo XXI*, Granada, Comares, 2021.

MONEREO PÉREZ, J.L.: “Los nuevos contenidos de la negociación colectiva y límites legales de los mismos, con particular atención a la jubilación obligatoria y al periodo de prueba”, en *Temas Laborales*, núm. 120 (2013).

MONEREO PÉREZ, J.L.: “Modelo constitucional del derecho a la negociación colectiva”, en VV.AA.: *El sistema de negociación colectiva en España*, Monereo Pérez J.L. Y Moreno Vida, M^a. N. (Dirs.), Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2013.

MONEREO PÉREZ, J.L.: “Nuevas tendencias del Derecho del Trabajo postconstitucional: el modelo de Constitución flexible del trabajo”, en SEMPERE NAVARRO, A.V. (Dir.) Y MARTÍN JIMÉNEZ, R. (Coord.): *El modelo social en la Constitución Española de 1978*, Madrid, Ed. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003.

MONEREO PÉREZ, J.L.: “Para una crítica de las "soluciones" iusliberales a la crisis económica en el derecho del trabajo. *Lan Harremanak - Revista De Relaciones Laborales*, (20-21), (2011). <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.2165>

MONEREO PÉREZ, J.L.: “Por un nuevo pacto social garantista de los derechos fundamentales para afrontar la crisis y la recuperación”, en REJLSS, núm. 1 (2020): *Monográfico sobre la COVID-19*.

MONEREO PÉREZ, J.L.: “Subcontratación empresarial y reforma laboral”, en MONEREO PÉREZ, J.L., RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., y RODRÍGUEZ INIESTA, G. (Dir.): *La reforma laboral de 2021: Estudio técnico de su régimen jurídico*, Murcia, Laborum, 2022, pp. 259-372.

MONEREO PÉREZ, J.L.: “Un nuevo Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI” Conferencia Inaugural del Congreso, en VV.AA.: *El estatuto de los Trabajadores, 40 años después*, XXX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, celebrado en Granada, 26 y 27 de noviembre de 2020, Madrid, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2020.

MONEREO PÉREZ, J.L.: «El tratamiento de la relación post-contractual en el marco de una negociación colectiva renovada», en COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS: *La negociación colectiva en el escenario del año 2000. XII Jornadas de estudio sobre la negociación colectiva*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1999.

MONEREO PÉREZ, J.L.: *Concertación y diálogo social*, Valladolid, Lex Nova, 1999.

MONEREO PÉREZ, J.L.: *Concertación y diálogo social*, Valladolid, Lex Nova-Thompson-Aranzadi, 1999.

MONEREO PÉREZ, J.L.: *Democracia pluralista y Derecho Social. La teoría crítica de Georges Gurvitch*, Barcelona, Ediciones de Intervención Cultural/El Viejo Topo, 2021.

MONEREO PÉREZ, J.L.: *Empresa en reestructuración y ordenamiento laboral*, Granada, Ed. Comares, 2006.

MONEREO PÉREZ, J.L.: *Introducción al nuevo Derecho del Trabajo. Una crítica del Derecho Flexible del Trabajo*, Valencia, Ed. Tirant lo Blanch, 1996.

MONEREO PÉREZ, J.L.: *Introducción al Nuevo Derecho del Trabajo. Una crítica del Derecho flexible del trabajo*, Valencia, Ed. Tirant lo Blanc, 1996.

MONEREO PÉREZ, J.L.: *La dignidad del trabajador. Dignidad de la persona en el sistema de relaciones laborales*, Murcia, Laborum, 2019.

MONEREO PÉREZ, J.L.: *La metamorfosis del Derecho del Trabajo*, Albacete, Ed. Bomarzo, 2017.

MONEREO PÉREZ, J.L.y FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.: “Las funciones de la autonomía colectiva en el escenario post-industrial”, apartado II, publicado en *RGDTSS*, núm. 5, Enero-Marzo, 2004.

MONEREO PÉREZ, J.L.y FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.: *Guía sobre el derecho de libertad sindical*, Sevilla, Ed. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL), 2009.

MONEREO PÉREZ, J.L.: “Convenio colectivo modificativo y pensionistas (problemas sustantivos y de legitimación procesal)”, en *Derecho Vivo del Trabajo y Constitución: Estudios en homenaje al Profesor doctor Fernando Suárez*, BORRAJO DACRUZ, E., SALA FRANCO, T., y RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M.(Coords.), Madrid, Ed. La Ley, 2003.

MONEREO PÉREZ, J.L.: “Crisis económica y reforma laboral en la larga duración histórica”, *Teoría y Derecho*, núm. 13 (2013), págs. 13-64. <https://teoriayderecho.tirant.com/index.php/teoria-y-derecho/article/view/142/139>

MONEREO PÉREZ, J.L.: *Derechos sociales de la ciudadanía y ordenamiento laboral*, Madrid, Ed. Consejo Económico y Social de España, 1996.

MONEREO PÉREZ, J.L.: "Tratamiento de la relación post-contractual en el marco de una negociación colectiva renovada", en COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS: *La negociación colectiva en el escenario del año 2000*, Madrid, MTAS, 1999.

MONEREO PÉREZ, J.L.: “Para una crítica de las soluciones iusliberales a la crisis económica en el derecho del trabajo”, en *Lan Harremanak - Revista De Relaciones Laborales*, (2011) pp.20-21. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.2165>

MONEREO PÉREZ, J.L.: «Derecho social y del Trabajo en el mundo de la tercera revolución industrial», en AA. VV. CAPELLA HERNÁNDEZ, J. R. (coord.): *Transformaciones del Derecho en la mundialización*, Madrid, Consejo General del Poder Judicial, 1999, pp. 219 ss.

MONEREO PÉREZ, J.L.: *Los derechos de información de los representantes de los trabajadores*, Madrid, Ed. Civitas, 1992.

MONEREO PÉREZ, J.L.: *Pluralismo jurídico y Derecho social*, Est.prel., a GURVITCH, G.: *Elementos de sociología jurídica*, Granada, Ed. Comares (Col. Crítica del Derecho), 2001.

MONEREO PÉREZ, J.L.: *Teoría jurídica del convenio colectivo: su elaboración en la ciencia del Derecho*, Est.prel. a GALLART FOLCH, A.: *Las convenciones colectivas de condiciones de trabajo en la doctrina y en las legislaciones extranjeras y española*, Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2000.

MONTOYA MELGAR, A.: Sobre la viabilidad legal de convenios colectivos al margen del Estatuto de los Trabajadores”, en VV.AA.: *Problemas actuales de la negociación colectiva*, Madrid, Ed. ACARL, 1984.

MONTOYA MELGAR, A.: “El declive de la eficacia normativa del convenio colectivo”, en *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 161 (2014).

MORENO VIDA, M.N.: “Concertación y negociación colectiva”, en Monereo Pérez J.L. Y Moreno Vida, M^a. N. (Dirs.), y TOMÁS JIMÉNEZ, N. (Coord.): *El sistema de negociación colectiva en España*, Cizur Menor (Navarra), Thomson Reuters/Aranzadi, 2013.

MORENO VIDA, M.N.: “La función de los grandes Acuerdos Interconfederales”, en Monereo Pérez, J.L. (Coord.): *La reforma del marco normativo del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida: puntos críticos*, Granada, Comares, 1997.

MORENO VIDA, M.N.: “Las funciones de la negociación colectiva y su proyección en los contenidos de los convenios colectivos”, en MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.): *Los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva en una perspectiva comparada*, Granada, Ed. Comares, 2011.

MORENO VIDA, M.N.: “Los contenidos de la negociación colectiva”, ponencia en Cuestiones Problemáticas de la Negociación Colectiva XXVII Jornadas universitarias andaluzas de derecho del trabajo y relaciones laborales, Sebastián de Soto Rioja (Coord.), Sevilla, CARL, 2009.

MORENO VIDA, M.N.: *Los pactos sociales en el Derecho del Trabajo*, Granada, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Granada, 1989.

MORENO VIDA, M^a. N.: “Los contenidos de la negociación colectiva”, Ponencia en *Cuestiones problemáticas de la negociación colectiva. XXVII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Soto Rioja, S. (Coord.), Sevilla, CARL, 2009.

NAVARRO NIETO, F.: “El régimen de inaplicación y modificación del convenios colectivos”, *Temas Laborales* nº 120 (2013).

NAWIASKY, H.: *Teoría general del Derecho*, Presentación de J.Rivero Lamas, Granada, Ed.Comares (Col. Crítica del Derecho), 2002.

NIKISCH, A.: *Arbeitsrecht*, Tubinga, J.C.B. Mohr, 1951.

NOGLER, L.: *Saggio sull'efficacia regolativa del contratto collettivo*, Padova, Cedam, 1997.

OJEDA AVILÉS, A.: “El convenio colectivo de empresa prioritario”, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 34 (2013).

OJEDA AVILÉS, A.: “La negociación colectiva de los funcionarios públicos y la entrada en vigor del Convenio Internacional núm.151 de la OIT”, en *RL*, núm.11 (1985).

OJEDA AVILÉS, A.: “Contenido del convenio colectivo”, en MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.): *El Nuevo Estatuto de los Trabajadores*, Serrano Falcón, C. (Coord.), Granada, Ed. Comares, 2012.

OJEDA AVILÉS, A.: “El convenio colectivo de empresa prioritario”, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Iustel)*, núm. 34 (2013).

OJEDA AVILÉS, A.: “Los acuerdos de empresa en la estructura de la negociación colectiva”, en VV.AA.: “Los Acuerdos de Empresa en la estructura de la negociación colectiva”, en OJEDA AVILÉS, A. (Coord.): *El arbitraje laboral. Los acuerdos de empresa*, VII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Madrid, Ed. Tecnos, 1996.

OLARTE ENCABO, S.: *El convenio colectivo por adhesión*, Madrid, Ed. Civitas, 1995.

PALOMEQUE LÓPEZ, M.C.: *Los derechos laborales en la Constitución Española*, Madrid, Centro de Estudios Constitucionales, 1991.

PERÁN QUESADA, S.: “La preferencia aplicativa del convenio colectivo de empresa y sus efectos sobre la estructura de la negociación colectiva”, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 33 (2013).

PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F.: “El artículo 37 CE como marco plural para el ejercicio del derecho de negociación colectiva”, en VV.AA.: *La negociación colectiva: Balance y retos de future tras 40 años de Constitución*, XXXI Jornada de Estudio sobre Negociación Colectiva-Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, 2019.

PIZZORUSSO, A.: “Le fonti del Diritto del Lavoro”, en *R.I.D.L.*, 1990, I.

PIZZORUSSO, A.: *Fonti del diritto*, en *Comentario del codice civile*, dir., por A.Scialoja y G.Branca, disp.sobre la ley en general, arts.1-9, Bolonia-Roma, Zanichelli Il Foro italiano, 1977

PIZZORUSSO, A.: *Lecciones de Derecho constitucional*, vol.II, Madrid, CEC, 1984.

POLANYI, K.: *La gran transformación* (1944), Madrid, Ed. La Piqueta, 1989

PROSPERETTI, G.: *L'efficacia dei contratti collettivi nel pluralismo sindacale*, Milano, Franco Angeli, 1989.

QUINTANILLA NAVARRO, R.: *Los convenios colectivos irregulares*, Madrid, CES, 1998.

QUINTANILLA NAVARRO, R.Y. (Dir.): *Tiempo de trabajo y salario en la negociación sectorial estatal*, Cizur Menor (Navarra), Ed. Thomson-Aranzadi, 2022.

QUINTANILLA NAVARRO, R.Y.: “La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social* nº 123 (2016).

QUINTANILLA NAVARRO, R.Y.: “La recuperación de la tradicional ultraactividad indefinida de los convenios colectivos”, en *Revista de Derecho Laboral*, núm. 5 (2002),.

QUINTANILLA NAVARRO, R.Y.: *El teletrabajo en las Administraciones Públicas: ámbitos estatal y autonómico*, Cizur Menor (Navarra), Ed. Thomson-Aranzadi, 2021.

RAMOS QUINTANA, M.I.: *El deber de paz laboral. Su regulación en la ley y en el convenio colectivo*, Madrid, Ed. Civitas, 1993.

RAMOS QUINTANA, M.I.: *La garantía de los derechos de los trabajadores (inderogabilidad e indisponibilidad)*, Valladolid, Ed. Lex Nova-Thomson-/Aranzadi, 2002.

RIFKIN, J.: *El siglo de la biotecnología*, Barcelona, Crítica, 1999.

RIFKIN, J.: *La era del acceso*, Barcelona, Paidós, 2000.

RIVERO LAMAS, J. (Coord.): *La flexibilidad laboral en España*, Zaragoza, IRL, Universidad de Zaragoza, 1993.

RIVERO LAMAS, J. y DE VAL TENA, Á.L.: “Derecho a la negociación colectiva: Reconocimiento constitucional y garantías legales”, en VV.AA.: *El modelo social en la Constitución Española de 1978*, Sempere Navarro, A. V. (Dir.) y Martín Jiménez, R. (Coord.), Madrid, MTAS, 2003.

RIVERO LAMAS, J. y LUIS DE VAL TENA, A.L.: “El derecho a la negociación colectiva: reconocimiento constitucional y garantías legales”, en SEMPERE NAVARRO, A.V. (Dir.) Y MARTÍN JIMÉNEZ, R. (Coord.): *El modelo social en la Constitución Española de 1978*, Madrid, Ed. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003.

RIVERO LAMAS, J.: "La contratación colectiva en el Acuerdo Marco Interconfederal de 5 de enero de 1980", en *Comentarios al Acuerdo Marco Interconfederal sobre negociación colectiva*, Madrid, IESS, 1980.

RIVERO LAMAS, J.: "Las relaciones entre la ley, el convenio colectivo y las manifestaciones de la negociación informal", en *RMTAS*, núm.3 (1997).

RIVERO LAMAS, J.: “Estructuras y funciones de la negociación colectiva tras la reforma laboral de 1997”, en Monereo Pérez, J.L. (Coord.): *La reforma del marco normativo del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida: puntos críticos*, Granada, Comares, 1997.

RIVERO LAMAS, J.: “Tramitación, aplicación e interpretación. Artículo 89 ET”, en MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.): *Comentario al Estatuto de los Trabajadores*, Granada, Ed. Comares, 1ª ed., 1989, 2ª ed., 2012.

RIVERO LAMAS, J.: *La democracia en la empresa*, edición al cuidado de J.L. Monereo Pérez, Granada, Comares (Colección Crítica del Derecho), 2010.

RIVERO LAMAS, J. (Coord.). *La flexibilidad laboral en España*, Zaragoza, Universidad de Zaragoza, 1983.

RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M.I.: *La estructura de la negociación colectiva*, Valladolid, Lex Nova, 2000.

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.: *El Acuerdo de 22 de diciembre de 2021 para la Reforma Laboral*, en Trabajo, Persona, Derecho y Mercado, Iuslablog, disponible en <https://grupo.us.es/iwpr/2021/12/27/el-acuerdo-de-20-de-diciembre-de-2021-para-la-reforma-laboral/>

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.: “El II Acuerdo para el Empleo y la negociación colectiva”, en *Temas Laborales*, núm. 115 (2012).

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.: “La articulación de la negociación colectiva”, Ponencia en VV.AA.: *La eficacia de los convenios colectivos. XIII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, XIII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Murcia, 17 y 18 de mayo de 2002, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003).

RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M.: “La negociación colectiva y el sistema de relaciones laborales tras veinte años de vigencia del estatuto de los trabajadores”, en COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS: *Veinte años de Negociación Colectiva: De la regulación legal a la experiencia negocial. XIII Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2001.

RODRÍGUEZ-PIÑERO, M, VALDÉS DAL-RÉ, Y CASAS BAAMONDE, M.E.: “La nueva reforma laboral”, en *Relaciones Laborales*, núm. 5 (2012).

RODRÍGUEZ-PIÑERO, M.: “El derecho a la negociación colectiva en el voto disidente a la STC 8/2015”, en VV.AA.: (CRUZ VILLALÓN, J., GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E., y MOLERO MARAÑÓN, M.L. (Dir.): *La negociación colectiva como institución central del sistema de relaciones laborales. Estudios en homenaje al profesor Fernando Valdés Dal-ré*, LAHERA FORTEZA Y MURCIA CLAVERÍA, A. (Cords.), Albacete, Ed. Bomarzo, 2021.

RODRÍGUEZ-PIÑERO, M.: “La contractualización del convenio colectivo”, en *RL*, núm. 2 (1998).

RODRÍGUEZ-PIÑERO, M.: “La negociación colectiva como derecho de libertad y como garantía institucional”, en *Relaciones Laborales*, T. I (1992).

RODRÍGUEZ-PIÑERO, M.: “Negociación colectiva y Constitución”, en VV.AA.: *La negociación colectiva*, Madrid, Consejo General del Poder Judicial, 1992.

RODRÍGUEZ-PIÑERO, M.: *Eficacia general del convenio colectivo*, Sevilla, Universidad de Sevilla, 1960.

RODRÍGUEZ-SAÑUDO, F.: “La negociación colectiva en la Constitución de 1978”, en VV.AA.: *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Constitución*, Madrid, Centro de Estudios Constitucionales, 1980.

ROJO TORRECILLA, E.: “Estudio de la reforma laboral Real Decreto Ley 32 de 28.12 (recopilación)” disponible en http://www.eduardorojotorrecilla.es/2022/01/estudio-de-la-reforma-laboral-de-2021_13.html, 2022.

ROJO TORRECILLA, E.: “Una primera recopilación sobre las valoraciones de la reforma laboral de 2021 en la blogosfera laboralista, redes sociales y medios de comunicación. I a VI”, disponibles en diversas entradas, en <http://www.eduardorojotorrecilla.es/>, 2022

ROJO TORRECILLA, E.: Estudio de la reforma laboral de 2021 (V) La restricción de la prioridad aplicativa del convenio de empresa en materia salarial y la recuperación de la ultraactividad”, disponible en <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2022/01/estudio-de-la-reforma-laboral-de-2021-v.html>, 2022

ROMAGNOLI, U.: *Trabajo y ciudadanía: Límites a los poderes privados y Derecho del Trabajo*, recopilación de ensayos a cargo de J. Aparicio Tovar y A. Baylos Grau, Albacete, Ed. Bomarzo, 2023.

ROQUETA BUJ, R.: *El derecho de negociación colectiva en el Estatuto Básico del Empleado Público*, Madrid, Ed. Actualidad La Ley, 2007.

ROQUETA BUJ, R.: *La flexibilidad interna tras la reforma laboral*, Valencia, Tirant Lo Blanch, Valencia 2012

ROQUETA BUJ, R.: *La negociación colectiva en la función pública*, Valencia, Ed. Tirant lo Blach, 1996.

ROSS, A.: *Lógica de las normas*, trad. José S.P. Hierro, edición y estudio preliminar, “Alf Ross, la ambición de la teoría realista del Derecho” (pp. XI-CXXXVI), a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Ed. Comares (Colección Crítica del Derecho), 2000.

ROSS, A.: *Teoría de las fuentes del Derecho (Una contribución a la teoría del derecho positivo sobre la base de investigaciones histórico-dogmáticas)*, traducción, notas y estudio preliminar de J.L. Muñoz de Baena Santos, A. de Prada García y López Pietsch, Madrid, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 1999.

RUEDA MONROY, J.A.: “La correlación entre instrumentos de negociación colectiva funcionarial y laboral en los ayuntamientos andaluces”. Ponencia específica. Subtema: Negociación colectiva.

RUÍZ CASTILLO, M.M., y ESCRIBANO GUTIÉRREZ, J.: *La negociación colectiva en el panorama de las fuentes del Derecho del Trabajo*, Albacete, Ed. Bomarzo, 2013.

RUSCIANO, M.: *Contratto collettivo e autonomia sindacale*, Torino, Utet, 1986.

SAEZ LARA, C., “Concurrencia entre convenios y modernización de la negociación colectiva”, *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 161 (2022).

SAEZ LARA, C.: “Descuelgue convencional y arbitraje obligatorio”, *Temas Laborales* nº 140 (2017).

SAEZ LARA, C.: “Los acuerdos colectivos de empresa: una aproximación a su naturaleza y régimen jurídico”, en *RL*, núm. 11 (1995).

SAGARDOY BENGOCHEA, J.A.: *La eficacia de los convenios colectivos y su contenido en el Estatuto de los Trabajadores*, Madrid, IES, 1980.

SALA FRANCO, T. (Dir.y Coord.): *Propuestas para un debate sobre la reforma laboral*, Madrid, Lefebvre-El Derecho, 2018.

SALA FRANCO, T. (Dirs. y Coord.): *Propuestas para un debate sobre la reforma laboral*, Madrid, Francis Lefebvre, 2018.

SALA FRANCO, T. (Dirs. y Coord.): *Propuestas para un debate sobre la reforma laboral*, Madrid, Francis Lefebvre, 2018.

SALA FRANCO, T. y ROQUETA BUJ.: *Los derechos sindicales de los funcionarios públicos*, Valencia, Tirant lo Blanch, 1995.

SALA FRANCO, T.: “La reforma de la negociación colectiva y de los procedimientos extrajudiciales de solución de los conflictos laborales”, en VV.AA.: *El estatuto de los Trabajadores, 40 años después*, XXX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, celebrado en Granada, 26 y 27 de noviembre de 2020, Madrid, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2020, pp. 385-445.

SALA FRANCO, T.: “La revisión del modelo legal de negociación colectiva” en Monereo Pérez J.L. Y Moreno Vida, M^a. N. (Dirs.), y TOMÁS JIMÉNEZ, N. (Coord.): *El sistema de negociación colectiva en España*, Cizur Menor (Navarra), Thomson Reuters/Aranzadi, 2013, pp. 133 a 160.

SALA FRANCO, T.: “La revisión del modelo legal de negociación colectiva” en VV.AA.: *El sistema de negociación colectiva en España*, Monereo Pérez J.L. Y Moreno Vida, M^a. N. (Dirs.), Cizur Menor (Navarra), Thomson Reuters/Aranzadi, 2013.

SALA FRANCO, T.: *La negociación colectiva unitaria para el personal laboral y funcional en las Administraciones Públicas*, Valencia, Tirant lo Blach, 1995.

SALA FRANCO, T.: *Los convenios colectivos extraestatutarios*, Madrid, IES, 1981.

SALA FRANCO, T.: “Los convenios colectivos extraestatutarios”, en SALA, T., PÉREZ DE LOS COBOS, F., y GOERLICH, J.M.: *Manifestaciones de la autonomía colectiva en el ordenamiento español*, Madrid, ACARL, 1989.

SALA, T., PÉREZ DE LOS COBOS, F. y GOERLICH, J.M.: *Manifestaciones de la autonomía colectiva en el ordenamiento español*, Madrid, ACARL, 1989.

SALCEDO BELTRÁN, C.: “Incumplimiento de la Carta Social Europea por España: conclusiones XX-2 (2013).

SALCEDO BELTRÁN, C.: *Negociación colectiva, conflicto laboral y Carta Social Europea*, Albacete, Bomarzo, 2014.

SÁNCHEZ TORRADO, J.M.: “El alcance de las reglas de determinación del convenio colectivo en las contrataciones tras la reforma 32/2021”, Ponencia específica. Subtema: Negociación colectiva.

SAPIR, J.: *El nuevo siglo XXI. Del Siglo americano al retorno de las naciones*, Barcelona, Ediciones de Intervención Cultural/El Viejo Topo, 2010.

SCHMITTER, P.C.: "Modes of Interest Intermediation and Models of Societal Change in Western Europe", y "Still the Century of Corporatism?", *Comparative Political Studies*, vol.10, núm.1 (1977).

SEMPERE NAVARRO, A.V.: “La negociación colectiva: inventario de la reforma laboral introducida por el RDL 32/2021”, en QUINTANILLA NAVARRO, R.Y. (Dir.): *Tiempo de trabajo y salario en la negociación sectorial estatal*, Cizur Menor (Navarra), Ed. Thomson-Aranzadi, 2022.

SEN, A.: *Desarrollo y libertad*, Barcelona, Ed. Planeta, 2000.

SEN, A.: *La idea de justicia* (2009), Madrid, Ed. Taurus, 2010.

SEN, A.: *Nuevo examen de la desigualdad*, Madrid, Alianza Editorial, 2004.

SERRANO ARGÜESO, N.: *La teoría de las fuentes en el Derecho individual del trabajo*, Madrid, Dykinson, 2000.

SERRANO GARCÍA, J.M.: *El plan Social en los despidos colectivos*, Valladolid, Lex Nova, 2002.

SINZHEIMER, H.: “Der Kampf um das neue Arbeitsrecht” (1923), en OTTO KAHN-FREUND Y THILO RAMM (ed.): *Hugo Sinzheimer. Arbeitsrecht und Rechtssoziologie. Gesammelte Aufsätze und Reden*, Europäische Verlagsanstalt, Frankfurt am Main y Köln, 1976, pp. 91-99.

SINZHEIMER, H.: “Die Idee des Arbeitsrechts”, *ArbR*, 1923, pp. 721-730.

SINZHEIMER, H.: «Der Wandel im Weltbild des Juristen» («El cambio en la concepción del mundo del jurista»), en *Zeitschrift für soziales Recht*, año 1 (1928), pp. 2- 6.

SINZHEIMER, H.: «El problema del hombre en el Derecho», en SINZHEIMER, H.: *Crisis económica y derecho del trabajo. Cinco estudios sobre la problemática humana y conceptual del Derecho del Trabajo*, trad. F. Vázquez Mateo, Madrid, MTSS, 1984, pp. 110 ss.

SOLANS LATRE, M.Á.: *Garantías legales de la negociación colectiva estatutaria*, Madrid, CES, 2003.

SOLER ARREBOLA, J.A.: “Disfunciones de la negociación colectiva en las estructuras interempresariales”, en ARGÜELLES BLANCO, A.R., y FERNÁNDEZ VILLAZÓN, L.A. (Dir.): *Acción sindical y relaciones colectivas en los nuevos escenarios laborales*, Cizur Menor (Navarra), Ed. Thomson-Aranzadi, 2022.

TARELLO, G.: *Teorías e ideología en el Derecho Sindical*, traducción y estudio preliminar, “Cultura jurídica y pluralismo jurídico-sindical en Giovanni Tarello” (pp.VII-XCV), a cargo de J.L. Monereo Pérez, y J.A. Fernández Avilés, Granada, Comares (Col. Crítica del Derecho), 2002.

TEUBNER, G.: «Unitas multiplex: corporate governance in group enterprises », en Sugarman, D., y Teubner, G. (Coords.): *Regulating Corporate Groups in Europe*, Baden-Baden, Nomos, 1990.

TEUBNER, G.: *Droit et Réflexivité: l' auto-référence en droit et dans l' organisation*, París, LGD/Bruylant, París, 1996.

TOMÁS JIMENEZ, N.: *Los sujetos del convenio colectivo. Partes negociadoras*, Granada, Ed. Comares, 2013.

TOMÁS JIMÉNEZ, N.: *Los sujetos del convenio colectivo. Partes negociadoras*, Granada, Ed. Comares, 2013.

URRUTIKOETXEA BARRUTIA. M.: “El preámbulo del RD Ley 3/2012, o las retóricas de la manipulación”, *Revista de Derecho Social*, nº 57, 2012, pp. 19 a 36.

VAL TENA, Á.L.: “La constitucionalidad de la reforma laboral de 2012. Comentario a la STC 119/2014, de 16 de junio”, en *Foro, Nueva época*, núm. 2 (2014).

VALDÉS DAL-RÉ, F.: "El modelo de negociación colectiva de condiciones de trabajo", en AA.VV.: *La negociación colectiva en las Pequeñas y Medianas Empresas*, Madrid, IMPI-MIE, 1982.

VALDÉS DAL-RÉ, F.: "La negociación colectiva en la Constitución", en *Revista de Política Social*, núm.121 (1979).

VALDÉS DAL-RÉ, F.: “El derecho constitucional a la negociación colectiva”, en RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. y CASAS BAAMONDE, M.E. (Dirs.): *Comentario a la Constitución Española*, Tomo I, Madrid, BOE-Fundación Wolters Kluwer España, 2018.

VALDÉS DAL-RÉ, F.: “El modelo español de negociación colectiva”, en *El régimen jurídico de la negociación colectiva en España. Homenaje al profesor Tomás Sala Franco*, PÉREZ DE LOS COBOS, F. Y GOERLICH PESET, J.M. (Coords.), Valencia, tirant lo blanch, 2006.

VALDÉS DAL-RÉ, F.: “El sistema español de negociación colectiva, entre la continuidad y el cambio”, en *Relaciones Laborales*, núm. 8 (2011).

VALDÉS DAL-RÉ, F.: “Hacia dónde va la negociación colectiva”, en GORELLI HERNÁNDEZ, J. (Coord.): *El derecho a la negociación colectiva. Liber amicorum profesor Antonio Ojeda Avilés*, Sevilla, CARL, 2014.

VALDÉS DAL-RÉ, F.: “La reforma de la negociación colectiva de 2012”, en *Relaciones Laborales*, núm. 18 (2012).

VALDÉS DAL-RÉ, F.: “Notas sobre la reforma del marco legal de la estructura de la negociación colectiva”, en VV.AA. (ALARCÓN CARACUEL, M.R. Y DEL REY GUANTER, COORDS): *La reforma de la negociación colectiva*, Madrid, Ed. Marcial Pons, 1995.

VALDÉS DAL-RÉ, F.: *Configuración y eficacia de los convenios extraestatutarios*, Madrid, Acarl, 1989.

VALDÉS DAL-RÉ, F.: *La negociación colectiva, entre tradición y renovación*, edición al cuidado de J.L. Monereo Pérez, Granada, Ed. Comares (Col. Crítica del Derecho), 2012.

VALDÉS DAL-RÉ, F.: *La negociación colectiva, entre tradición y renovación*, edición al cuidado de J.L. Monereo Pérez, Granada, Ed. Comares, 2012. Recoge su mejor producción en la materia, al menos hasta el año 2012.

VALDÉS DAL-RÉ, F.: *Relaciones laborales, negociación colectiva y pluralismo social*, Madrid, Ministerio de Trabajo, 1996. Es un recopilación selectiva, pero muy completa de trabajo hasta 1996.

VARDARO, G.: "La redistribución de las funciones normativas de los convenios colectivos y de la ley en el Derecho del Trabajo italiano", en *Estudios sobre flexibilidad laboral, RFDUCM*, Madrid, 1988.

VARDARO, G.: *Contrattazione collettiva e sistema giuridico*, Nápoli, Jovene, 1984.

VÁZQUEZ MATEO, F.: “Hugo Sinzheimer y las fuentes del Derecho del Trabajo”, en *Relaciones Laborales*, núm. 3 (2002).

VENEZIANI, B.: *Stato e autonomia collettiva. Diritto sindacale comparato*, Bari, Cacucci Editore, 1992.

VICENTE PALACIO, A.: “Evolución y tendencias en el contenido de la negociación colectiva: mínimo y posible, normativo y obligacional”, en VV.AA: *Perspectivas de evolución de la negociación colectiva en el marco comparado europeo*, XXV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Madrid, Ed. Cincas, 2015.

VICENTE PALACIO, A.: *Empresas multiservicios y precarización del empleo. El trabajador subcedido*, Barcelona, Atelier, 2016.

VIDA FERNÁNDEZ, R.: “La negociación colectiva en el empleo público”, en VV.AA. (Monereo Pérez J.L. Y Moreno Vida, M^a. N. Dirs.): *El sistema de negociación colectiva en España*, Cizur Menor (Navarra), TOMÁS JIMÉNEZ, N. (Coord.), Thomson Reuters/Aranzadi, 2013.

VIDA SORIA, J.: "Génesis de las normas laborales en la Constitución Española de 1978", en AA.VV.: *Estudios de Derecho del Trabajo en memoria del profesor G. Bayón Chacón*, Madrid, Tecnos, 1980.

VIDA SORIA, J.: “Génesis, significado y evolución del Estatuto de los Trabajadores (1980-2005)”, en VV.AA., RUESGA BENITO, S.M., VALDÉS DAL-RÉ, F., ZUFIAUR

NARVAZA, J.M.(Coords.): *Transformaciones laborales en España. A XXV Años de publicación del Estatuto de los Trabajadores*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2005.

VILA TIERNO, F.: “La dudosa legalidad de algunas reformas introducidas por los convenios colectivos posteriores al RDL 3/2012”, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 35 (2013).

VILA TIERNO, F.: *Cuestiones Actuales en materia de negociación colectiva. Al hilo de la reforma laboral del RDL 32/2021, de 28 de diciembre*, Cizur Menor (Navarra), Ed. Thompson/Aranzadi, 2022.

VILA TIERNO, F.: *La negociación colectiva como instrumento de flexibilidad interna en la empresa. Reflexiones tras cinco años de la última reforma laboral*, Granada, Ed. Comares, 2017.

VILA TIERNO, F.: Unas mínimas reflexiones en materia de contratos y negociación colectiva en la reforma laboral 2021 (RDL 32/2021), Trabajo, Persona, Derecho y mercado, Iuslablog, disponible en <http://grupo.us.es/iwpr/2022/01/14/unas-minimas-reflexiones-en-materia-de-contratos-y-negociacion-colectiva-en-la-reforma-laboral-2021-rdl-32-2021/>, 2022

VITALE, E.: *Defenderse del poder. Por una resistencia constitucional*, Madrid, Ed. Trotta, 2012.

VIVERO SERRANO J. B.: *El arbitraje obligatorio en materia de inaplicación de convenios colectivos*, Valencia, Ed. Tirant lo Blanch, 2014.

VIVERO SERRANO, J. B.: “La supresión de la prioridad aplicativa del convenio de empresa en materia salarial” disponible en <https://www.aedtss.com/la-supresion-de-la-prioridad-aplicativa-del-convenio-de-empresa-en-materia-salarial/>, 2022

VV.AA. (Monereo Pérez J.L. Y Moreno Vida, M^a. N. Dirs.): *El sistema de negociación colectiva en España*, Cizur Menor (Navarra), TOMÁS JIMÉNEZ, N. (Coord.), Thomson Reuters/Aranzadi, 2013.

VV.AA. (MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.): *El Estatuto Básico del Empleado Público. Estudio sistemático*, Granada, Comares, 2008.

VV.AA. (MONEREO PÉREZ, J.L. DIR.): *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Granada, Ed. Comares, 1^a ed., 1998, 2^a ed., 2012.

VV.AA. (RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. y BRAVO FERRER Y VALDÉS DAL-RÉ, F. (Dir.): *La reforma laboral de 2012 en materia de negociación colectiva*, Madrid, La Ley, 2012.

VV.AA.: (CRUZ VILLALÓN, J., GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E., y MOLERO MARAÑÓN, M.L. (Dir.): *La negociación colectiva como institución central del sistema de relaciones laborales. Estudios en homenaje al profesor Fernando Valdés Dal-ré*, LAHERA FORTEZA Y MURCIA CLAVERÍA, A. (Cords.), Albacete, Ed. Bomarzo, 2021.

VV.AA.: *El derecho a la negociación colectiva. Liber amicorum Profesor Antonio Ojeda Avilés*, Gorelli Hernández, J. (Coord.), Sevilla, CARL, 2014.

VV.AA.: *El Estatuto Básico del Empleado Público. Comentario sistemático de la Ley 7/2007, de 12 de abril*, Monereo Pérez, J.L., Molina Navarrete, C., Olarte Encabo, S., y Rivas, P. (Directores y coordinadores), Granada, Ed. Comares, 2008.

VV.AA.: *El Estatuto de los Trabajadores 40 años después*, XXX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Madrid, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2020.

VV.AA.: *El Sistema Universal de los Derechos Humanos. Estudio sistemático de la declaración de los derechos humanos, el pacto internacional de derechos civiles y políticos, el pacto internacional de derechos económicos sociales y culturales y textos internacionales concordantes*, Monereo Atienza, C. y Monereo Pérez, J.L. (Dirs. y Coords.), Granada, Ed. Comares, 2014.

VV.AA.: *La Europa de los Derechos. Estudio Sistemático de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea*, Monereo Atienza, C. y Monereo Pérez, J.L. (Dirs. y Coords.), Granada, Ed. Comares, 2012.

VV.AA.: *La garantía multinivel de los derechos fundamentales en el Consejo de Europa. El Convenio Europeo de los Derechos Humanos y la Carta Social Europea*, Monereo Atienza, C. y Monereo Pérez, J.L. (Dirs. y Coords.), Granada, Ed. Comares, 2017.

VV.AA.: *La jurisprudencia constitucional en materia laboral y social en el periodo 1999-2010. Libro homenaje a María Emilia Casas*, Madrid, La Ley, 2015.

VV.AA.: *La negociación colectiva en las empresas multiservicios. Un balance crítico*, Alfonso Mellado, C.L., Almendros González, M.A., Cruz Villalón, J., Esteve Segarra, A., Merino Segovia, A., Monereo Pérez J.L., Muñoz Ruiz, A.B. Y Vivero Serrano, J.B. (Coords.), Madrid, Lefebvre-El Derecho, 2018

VV.AA.: *Los convenios de empresa de nueva creación tras la reforma laboral de 2012*, Alfonso Mellado, C.L., Almendros González, M.A., Merino Segovia, A., Sanguinetti Raymond, W., Y Vivero Serrano, J.B. (Coords.), Madrid, Lefebvre-El Derecho, 2016

VV.AA.: *Los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva en una perspectiva comparada*, Encuentro Internacional Celebrado en Granada, Granada, Monereo Pérez, J.L. (Dir.), Granada, Ed. Comares, 2011.

WALLERSTEIN, I.: *El moderno sistema mundial*, 2 vols., Madrid, Siglo XXI, 1979 y 1983.

WALTON, R.E. Y MCKERSIE, R.B.: *A Behavioral Theory of Labor Negotiation*, Nueva York, McGraw Hill, 1965.

WEBB, S. y B.: *Historia del sindicalismo*, trad. Antonio Gimeno, Madrid, MTSS, 1990.

WEBB, S. y B.: *La democracia industrial*, trad. Miguel Ángel Simón, edición y estudio preliminar de Juan José y Santiago Castillo, Madrid, Biblioteca Nueva/Fundación Francisco Largo Caballero, 2004.

Bibliografía sobre las cláusulas convencionales de jubilación forzosa

ÁLVAREZ CORTES, J.C., “¿Un efecto más de la jubilación gradual y flexible?: la imposibilidad de fijar edades de jubilación forzosa en la negociación colectiva”, *Temas Laborales* nº 75, 2004.

ÁLVAREZ CORTÉS, J.C., “El cuento de nunca acabar o sobre la posibilidad de que los convenios colectivos puedan regular la jubilación forzosa: un recorrido histórico por la norma y análisis de la última redacción de la D.A 10ª ET dada por el Real Decreto-Ley 28/2018, de 28 de diciembre”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº53, 2019.

ÁLVAREZ CORTÉS, J.C., “Extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento de la edad legal de jubilación (DF.1ª)”, VV.AA., Monereo Pérez, J.L y Rodríguez Iniesta, G (Dir.), Ortiz Castillo, F (Coord), *Las reformas laborales y de Seguridad Social para 2019. Estudio sistemático del RD-Ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo; y normas concordantes.*, Murcia, Laborum, 2019.

BARCELÓ FERNÁNDEZ, J., “La edad de jubilación como política de empleo y como posible medida discriminatoria”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº39 de 2014.

Barrios Baudor, G., “El regreso a la jubilación forzosa”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, Nº3, 2019.

BARRIOS BAUDOR, G.L., “Crónica de una muerte anunciada: las cláusulas convencionales de jubilación forzosa”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, Nº11, 2013.

BLASCO PELLICER, A., “La jubilación forzosa en la negociación colectiva (efectos de la derogación de la Disposición adicional 10ªET)”, *Revista Jurídica de la Comunidad Valenciana*, Nº1, 2002.

CASAS BAAMONDE, Mª.E Y ÁNGEL QUIROGA, M., “Supuesta discriminación por razón de edad: jubilación forzosa de pilotos de aeronaves a los 60 años”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, nº8/2019.

ELORZA GUERRERO, F., “La prolongación de la vida activa de los trabajadores como contenido convencional: la experiencia española”, en VV.AA., Elorza Guerrero, F (Dir.), *Estudios sobre la prolongación de la vida activa de los trabajadores*, Navarra, Aranzadi, 2021.

ESTEVE SEGARRA, A., “La enésima reforma de la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores”, *Labos, Número extraordinario “La reforma Laboral de 2021”*, Vol. 3, 2022.

GALA DURÁN, C., “Jubilación forzosa y alcance de la derogación de la DA 10ª del Estatuto de los Trabajadores Comentario a la STS, social, de 9 de marzo de 2004 (RJ 841)”, *Iuslabor* 1/2005.

GALA DURÁN, C., “La posición del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas respecto a la jubilación forzosa pactada en convenio colectivo: Plena validez de lo establecido en la disposición transitoria única de la Ley 14/2005. Comentario a la sentencia de 16 de octubre de 2007 (Asunto C-411/05)”, *IUSLabor* 1/2008.

IHERING, R.V: *El fin en el derecho*, Estudio Preliminar “*El pensamiento jurídico de Ihering y la dimensión funcional del Derecho*”, a cargo de J.L. Monereo Pérez, Comares, Granada, 2011.

LÓPEZ INSUA, B.M., “El despido colectivo y los trabajadores de edad avanzada”, en VV.AA. Monereo Pérez, J.L. y Maldonado Molina, J.A (Dirs.), *Envejecimiento activo y vida laboral*, Granada, Comares, 2019.

MALDONADO MOLINA, J.A., “La reforma de la pensión de jubilación en la Ley 21/2021, de 28 de diciembre”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, Nº30 de 2022.

MONEREO PÉREZ, J.L Y RODRÍGUEZ INIESTA, G., “Notas sobre las aportaciones del RD-Ley 28/2018, de 28 de diciembre, en el sistema de pensiones y en la jubilación forzosa”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, Nº18 (1er Trimestre), 2019.

MONEREO PÉREZ, J.L, FERNÁNDEZ BERNAT, J.A., *La sostenibilidad de las pensiones públicas*, Madrid, Tecnos, 2014.

MONEREO PÉREZ, J.L. Y LÓPEZ INSUA, B.M.: “Despido del trabajador por jubilación forzosa al amparo del convenio colectivo y políticas de empleo y pensiones: un equilibrio difícil en las reformas sociales”, en *Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia*, núm. 27 (2022), pp. 45-71. <https://ojs.ual.es/ojs/index.php/RIDJ/article/view/8202/7098>

MONEREO PÉREZ, J.L. y MALDONADO MOLINA, J.A., “Derechos de las personas mayores (Artículo 25)”, en MONEREO ATIENZA, C. y MONEREO PÉREZ, J.L. (Dirs.), *La Europa de los Derechos. Estudio Sistemático de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea*, Granada, Comares, 2012.

MONEREO PÉREZ, J.L. y MALDONADO MOLINA, J.A., “Derechos de las personas de edad avanzada a la protección social (Artículo 23 Carta Social Europea Revisada de 1996)”, en MONEREO ATIENZA, C. y MONEREO PÉREZ, J.L. (Dirs.), *La garantía multinivel de los derechos fundamentales en el Conejo de Europa. El Convenio Europeo de Derechos Humanos y la Carta Social Europea*, Granada, Comares, 2017.

MONEREO PÉREZ, J.L. y MOLINA NAVARRETE, C., “Derecho a la protección de las personas de la tercera edad”, en MONEREO PÉREZ, J.L, MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M.N. (Dirs.), *Comentarios a la Constitución Socio-Económica de España*, Granada, Comares, 2002.

MONEREO PÉREZ, J.L. y RODRÍGUEZ INIESTA, G., “La trascendencia jurídico-social de las innovaciones establecidas en el RD-Ley 28/2018, de 28 de diciembre, en la rama de pensiones y otras materias: un primera aproximación de conjunto”, en MONEREO PÉREZ, J.L. y RODRÍGUEZ INIESTA, G. (Dirs.), *Las reformas laborales y de Seguridad Social para 2019. Estudio sistemático del RD-Ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo; y Normas Corcordantes*, Murcia, Laborum, 2019, pp. 51 y ss.

MONEREO PÉREZ, J.L., "EREs, prolongación de la vida activa y edad de jubilación", en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº Extra 1, 2010.

MONEREO PÉREZ, J.L., "La política de pensiones tras el Acuerdo Social y económico de 2011: la fase actual de la construcción de un "nuevo" sistema de pensiones" en *La edad de jubilación*, VV. AA, Monereo Pérez, J.L y Maldonado Molina, J.A (dirs y coords), Granada, Comares, 2011.

MONEREO PÉREZ, J.L., "Reestructuraciones de empresas y edad de jubilación: Una reforma necesaria", en *La política de pensiones en el Estado social en transformación: Aspectos críticos*, VV. AA, Monereo Pérez, J.L (Dir), Granada, Comares, 2010.

MONEREO PÉREZ, J.L., “Derecho a protección en caso de despido (Artículo 24 Carta Social Europea Revisada de 1996)”, en MONEREO ATIENZA, C. y MONEREO PÉREZ, J.L. (Dirs.), *La garantía multinivel de los derechos fundamentales en el Conejo de Europa. El Convenio Europeo de Derechos Humanos y la Carta Social Europea*, Granada, Comares, 2017, pp. 835 y ss.

MONEREO PÉREZ, J.L., “Protección en caso de despido injustificado”, en MONEREO ATIENZA, C. y MONEREO PÉREZ, J.L. (Dirs.), *La Europa de los Derechos. Estudio Sistemático de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea*, Granada, Comares, 2012, pp. 695 y ss.

MONEREO PÉREZ, J.L., *La protección sociolaboral multinivel de los trabajadores de edad avanzada*, Albacete, Bomarzo, 1999.

MORENO ROMERO, F: *Trabajadores de mayor edad en la política institucional de la Unión Europea*, Granada, Comares, 2016.

MUROS POLO, A., “La paradoja de la jubilación forzosa y el envejecimiento activo”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, núm. 26 (1º Trimestre), 2021.

PEDRAJAS MORENO, A Y SALA FRANCO, T., “Retorno de la permisibilidad legal para el establecimiento de cláusulas de jubilación forzosa en los convenios colectivos (A propósito de la Ley 14/2005, de 1 de julio, sobre las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación)”, *Bufete Abdón Pedrajas*, julio 2005.

RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M, VALDÉS DAL-RÉ, F Y CASAS BAAMONDE, M^a.E., "La nueva regulación de la jubilación en el RDL 5/2013, de 15 de

marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores y promover el envejecimiento activo", *Relaciones Laborales. Revista crítica de teoría y práctica*, nº5, año 29, mayo 2013.

SALA FRANCO, T., "Las cláusulas de jubilación forzosa en la negociación colectiva: una larga historia probablemente inacabada", *Información Laboral* 8 (2018).

SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y., "Trabajadores de edad avanzada: I. Jubilación anticipada y jubilación parcial (Cuestiones prácticas tras la Reforma 2013)", *Actualidad Laboral*, nº 9 de septiembre de 2013.

SASTRE IBARRECHE, R., "La jubilación forzosa por edad", *Civitas. Revista española de Derecho del Trabajo*, Nº43, 1990.

SEMPERE NAVARRO, A.V., "Interrogantes sobre jubilación forzosa", *Actualidad jurídica Aranzadi*, Nº866, 2012.

SEMPERE NAVARRO, A.V., "La derogación de la Disposición Adicional 10ª ET, sobre jubilación forzosa y sus consecuencias", en VV.AA., *La reforma laboral de 2011. Análisis del Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 de marzo*, Navarra, Aranzadi, 2001.

SUÁREZ CORUJO, B., " Mayores y políticas de empleo: un análisis crítico", en VV.AA., Monereo Pérez, J.L, Fernández Bernat, J.A y López Insua, B.M (Dirs y Coords), *Las políticas activas de empleo: configuración y estudio de su regulación jurídica e institucional*, Navarra, Thomson Reuters-Aranzadi, 2016.

TOMÁS JIMENEZ, N., "La jubilación forzosa y su evolución legislativa", en MONEREO PÉREZ, J.L., y MALDONADO MOLINA, J.A. (Dirs.), *La Edad de Jubilación*, Granada, Comares, 2011.

TORTUERO PLAZA, J.L., "La jubilación forzosa en las políticas de empleo", *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Nº33, 2001.

TOSCANI GIMÉNEZ, D., "La jubilación forzosa de los controladores aéreos. Comentarios a la STS de 25 de noviembre de 2020", *Revista de Estudios jurídicos laborales y de Seguridad Social*, nº4, 2022.

TOSCANI GIMÉNEZ, D., "La jubilación forzosa", *Capital Humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*, Nº261, 2012.

VICENTE PALACIO, A., "Jubilación forzosa", en SEMPERE NAVARRO y FERNÁNDEZ ORRICO (Dirs), *Reforma y modernización de las Seguridad Social. Análisis de la Ley 27/2011, de 1 de agosto*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2012.

VV.AA.: *La negociación colectiva en las empresas multiservicios: un balance crítico*, ALFONSO MELLADO, C.L., ALMENDROS GONZÁLEZ, M.A., CRUZ VILLALÓN, ESTEVE SEGARRA, A., MERINO SEGOVIA, A., MONEREO PÉREZ, J.L., MUÑOZ RUÍZ, A., VIVERO SERRANO, J.B, PALOMO BALDA, E. (COORDS), Madrid, Francis Lefebvre-Fundación 1º de Mayo, 2018.

VV.AA.: *Los convenios colectivos de empresa de nueva creación tras la reforma laboral de 2012*, Observatorio de Negociación Colectiva, Madrid, Ed. Lefebvre, 2016.