

ACCIÓN SINDICAL Y RELACIONES COLECTIVAS EN LOS NUEVOS ESCENARIOS LABORALES

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

Algunhas veces o título ou a materia dun libro son os que inducen á súa lectura. Noutras ocasións quen a escribe é o que leva a elixir unha concreta obra fronte a alternativas distintas. Non é estraño, polo tanto, que unha proposta suxestiva, unida ao prestixio do seu autor ou autores, resulte ser unha combinación irresistible para quen queira seguir aprendendo.

Tal ocorre coa monografía que teño o pracer de glosar, broche final e conclusivo do Proxecto de Investigación AUNAS (acrónimo de “Alternativas para Unha Acción Sindical eficaz no novo modelo de empresa”), destinado a reflexionar sobre as relacións colectivas no escenario laboral que dende o presente se abre tanto cara ao futuro máis próximo como cara a aquel divisado ao lonxe. No medio do inxente número de ensaios centrados no cambio dos conceptos de empregador (fragmentación ou descentralización, irrupción de empresas multiservizos ou creación de grandes redes de negocio) e traballador (a partir da eterna fuxida do ordenamento social, con proliferación de novas formas de traballo autónomo en tantas ocasións para-subordinado) álzase esta reflexión atenta ás consecuencias a seguir das transformacións máis aparentes e con superior eco sobre as relacións colectivas, verdadeiro cimento do Dereito do Traballo.

É unha voz clara e coral de investigadores que atesouran experiencia e prudencia suficientes para medir con tento o seu parecer, conducidos conxuntamente polos investigadores principais daquel Proxecto agora na súa faceta de codirectores da publicación. Así o demostran ao longo das tres grandes partes, divididas en oito

capítulos, que compoñen a monografía, cuxa esencia aparece destacada nun proscenio baixo a forma de Prólogo que resulta de imprescindible lectura non só para obter unha visión sintética do conxunto, senón tamén, e indo máis aló, para comprender o proceso e argumentos a partir dos cales a hipótese relativa a que as institucións clásicas do Dereito Colectivo do Traballo (sindicato, representación dos traballadores e negociación e conflito colectivos) han de continuar actuando na realidade laboral emerxente, convértese en tese. Faino da man de distintos retos e axustes considerados como convenientes, e ata imprescindibles, se ao seu través se aspira a seguir respondendo a ese esencial papel compensador e integrador das diferenzas que todas elas desempeñaron ao longo do tempo.

O achegamento ao contido concreto da obra sitúa ao lector ante un primeiro bloque destinado a proporcionar o pano de fondo da escena, situado na transcendencia do interese do colectivo, nesta ocasión baixo a tripla perspectiva que proporcionan o Dereito do Traballo, a Filosofía do Dereito e a Socioloxía.

A análise multidisciplinar principia da man dun dos seus IP, o Dr. FERNÁNDEZ VILLAZÓN, para deixar noticia da “pésima saúde de ferro” de que goza o ordenamento social a pesar das recorrentes crises capaces de cuestionalo unha e outra vez. Paradigma desta resistencia son, precisamente, as institucións colectivas sobre as cales toma forma, grazas á súa acreditada capacidade de adaptación e que, non obstante, para garantir a súa efectividade futura requiren unha seria revisión legal, pois canto foi deseñado outrora baixo o modelo fordiano, debe ser aplicado agora no contexto dunha economía fortemente terciarizada, dentro dunha acusada tendencia á fragmentación empresarial (*fissured workplace*) e en pleno auxe de modelos de organización non industriais.

Sen prexuízo dunha pincelada rápida sobre o papel da negociación colectiva ao longo do tempo, así como o sentido último da reforma máis recente, o groso do discurso transcende aquela intención primeira de presentar un simple contexto cando incorpora a descrición nítida dalgúns dos problemas nucleares que incumben aos seus principais protagonistas, dentro dun modelo dual de

representación que avala pola capacidade de complementarse, ao poder chegar a unitaria aló onde (a pequena empresa) con dificultade o fai a sindical, así como poder corrixir calquera delas a eventual inactividade da outra aló onde ambas estean implantadas. Neste sentido abórdanse as cuestións que suscita o sistema deseñado para o cálculo da representatividade e avógase pola necesidade de superar o centro de traballo como unidade electoral, poñendo fin, deste xeito, aos elementos de rixidez que, dende o modelo de representación electiva, distorsionan o sistema de medición.

No referente á outra canle de representación, a sindical, dous son as suxestións para remocicar a súa funcionalidade actual: dun lado, a oportunidade de rebaixar o número de traballadores para poder designar un delegado ou delegada sindical, facilitando deste xeito a negociación na empresa onde non exista representación unitaria; doutro, reducir á mínima expresión a funcionalidade das coñecidas como “comisións *ad hoc*”, pois nin sequera na súa variante sindical deben ir máis aló dun mecanismo excepcional de substitución, sen constituír en ningún momento un modelo alternativo de representación e participación.

Os Dres. RODRÍGUEZ ÁLVAREZ e GONZÁLEZ BEGEGA examinan, no capítulo segundo, o grao de confianza nas organizacións sindicais como factor primordial á hora de ponderar o despregamento estratéxico da súa acción no novo contexto produtivo. Cos indicadores proporcionados polo CIS na man (pois a invisibilidade estatística no Eurobarómetro dende 2010 priva doutra fonte fundamental de coñecemento), constatan o dato preocupante dunha porcentaxe significativa de cidadáns cuxa opinión pon en cuestión a credibilidade necesaria para afrontar con solvencia os retos derivados das transformacións en presenza. A institucionalización dos sindicatos, e as súas vantaxes de participación estable nas políticas públicas, parece cobrarse o altísimo prezo de afastalos dunha parte importante da sociedade civil, privándoos dunha función vital como é a organización e xestión do descontento.

O camiño ao que todos apuntan, e do cal a colaboración comentada contén adecuado eco, haberá de estar e pasar por abrirse á comunidade para así ese factor de manifesta debilidade estrutural.

Recuperar as súas esencias de outrora a través das oportunas alianzas con outros grupos de interese e colectivos da sociedade civil, con independencia do seu grao de formalización ou consolidación, así como recibir e xestionar o conxunto de preocupacións do cidadán-traballador, que de ningún xeito se limitan ao estritamente económico ou laboral.

O terceiro dos capítulos, asinado pola Dra. SUÁREZ LLANOS, abunda dende unha perspectiva iusfilosófica na análise acerca de como os vellos conceptos de traballador e traballadora atopan no contexto presente novas significacións que afectan de maneira fundamental á representación. Coa dignidade como clave e eixo á hora de conxugar os conceptos de traballo e representación de quen traballa, a nota de decente predicada da actividade de quen está empregado, ou pretende estalo, demanda articular tres “R” centrais: “recoñecemento” (R1), “redistribución” (R2) e “representación” (R3). Deste xeito, o factor analizado na obra leva a que só se poida impulsar a R3 dende o recoñecemento e a redistribución. Tamén, e por iso, a efectuar a imprescindible advertencia respecto da necesidade de cohonestar de maneira adecuada a acción colectiva coa vontade individual e autónoma.

Esta esixencia é a que alenta un certo proceso de deconstrución do modelo actual, para reconstruílo sobre unha persoa que traballa aberta a perspectivas máis complexas e a novos recursos. Vía considerada moito máis apropiada para favorecer unha democratización real na xestión de intereses tradicionalmente postergados, así como para coadxuvar a unha representación real de modelos de asociación próximos aos grupos de intereses, en tanto supón trasladar á súa sede natural a perspectiva interna de problemas e necesidades.

A segunda parte da monografía aborda, nos seus dous estudos, cuestións diversas que xiran en torno ao eixo común da representación do persoal na empresa. Comeza, da man da outra IP do Proxecto e codirectora da obra, a Dra. ARGÜELLES BLANCO, cunha perspectiva dese futuro que é xa presente ao redor da incidencia do traballo a distancia e a irrupción dos algoritmos nas competencias e facilidades da representación do persoal. Dende este último plano, a

“gobernanza dos números” non só esixe unha fluída información nos termos nos que a contempla o Real decreto-lei 9/2021, senón que, como parte fundamental dunha transición dixital xusta, ha de asentarse sobre un diálogo social a todos os niveis e estenderse ao amplo espectro de materias ás que poden afectar, coas significativas mostras que se expoñen respecto da selección de persoal e da organización do traballo, así como as vías de control sindical xa articuladas ou susceptibles de ser implantadas.

No referente ao traballo a distancia, e á situación de illamento da persoa que realiza a súa prestación baixo esta modalidade, resultará fundamental garantir unha fluída información cos representantes dos traballadores; “virtualizando” estes dereitos colectivos cando fose mester e, en todo caso, construíndo ou reconfigurando na medida necesaria un “sindicato dixital” en favor de quen debe gozar de todas as facilidades e competencias que ostentan os restantes membros do persoal do centro ao cal deben quedar adscritos, adaptadas cando resulte necesario á variable panoplia de situacións en presenza.

A chamada para construír mirando o futuro latexa na formulación *de lege ferenda* que con mimo describe a Lda. FERNÁNDEZ VILLAR. Dende a súa experiencia como avogada e a súa ilusión como futura doutora en Dereito, propugna superar o teor da norma e a súa interpretación xudicial na medida na cal se sitúa “dunha maneira extremadamente ríxida en canto a delimitar o estrito ámbito de actuación do centro de traballo como unidade electoral”. Constatación a partir da cal postula unha reforma do Título II do Estatuto dos traballadores que converta á empresa na unidade de referencia empresarial; defende a eventual mellora dos limiares numéricos para a elección de representantes unitarios por vía convencional, en particular nos supostos de empresas de reducida dimensión e fragmentadas; recibe a viabilidade de construír un órgano de representación propio no seo dos grupos de empresas ou empresas en rede, trasladando ao ámbito nacional canto se contempla para as entidades complexas a nivel europeo; dá cabida á agrupación de centros de traballo por provincias ou en atención a outras demarcacións territoriais, para chegar a alumar mesmo

estruturas de carácter transversal ou consorciado; en fin, e completando unha proposta xa implícita na colaboración precedente, atende como convén á realidade das empresas dixitalizadas onde, a falta de centro de traballo ao cal adscribir aos traballadores, haberíase de aplicar a regra xeral de tomar a empresa como patrón de referencia.

Tres ensaios completan a terceira e última das partes do libro, destinados nesta ocasión á negociación colectiva nalgúns dos seus aspectos de actualidade máis salientables, como son os relativos á máis recente das reformas que lle incumbe, as disfuncións que presenta nas estruturas interempresariais e os retos que suscitan a diversidade e a igualdade nos novos modelos empresariais.

O primeiro destes capítulos, a cargo da Dra. MARTÍNEZ MORENO, centra a súa atención nos dous temas clave da reforma acaecida a finais do ano pasado e engade outros dous deliciosos estrambotes sobre, dun lado, o que puido ser e non foi, por referencia ao papel atribuído ás comisións *ad hoc* –unha vez máis– nas medidas de flexibilidade interna, lamentando que finalmente non se aproveitase o cambio legal para reformular o seu papel; doutro, o que se fixo pero resulta manifestamente insuficiente, como é a determinación do convenio colectivo aplicable ao traballo en contratas.

Distinta valoración merece para a autora o restablecemento dun par de elementos centrais no modelo nacional de negociación colectiva, como son o principio de prioridade aplicativa nas relacións entre convenios e a ultraactividade. En atención ao primeiro, aplaude o reforzamento do papel do convenio sectorial, pois o seu aprazamento pola extensa prioridade aplicativa do convenio de empresa resultou ser unha fonte inesgotable de precariedade. Dende o segundo, saúda o abandono da solución contractualista proporcionada pola xurisprudencia á perda de vixencia do convenio colectivo aplicable e a recuperación da “rede de seguridade” que proporciona o feito de devolver á autonomía colectiva a decisión sobre os efectos da denuncia do convenio unha vez transcorrido o prazo dun ano durante o cal se mantén o vigor do seu contido normativo.

Unindo o seu parecer ao de quen lle antecede na orde da obra á hora de postular a necesaria reforma do Título II do Estatuto dos traballadores, nesta ocasión co propósito de recoller canles de representación específicas para as estruturas interempresariais, o Dr. SOLER ARREBOLA dedica a estas entidades ou vínculos complexos o seu estudo, comezando por identificar a realidade plural que subxace á configuración das relacións entre entidades en prol dunha finalidade común, así como a insatisfactoria resposta que no ámbito propio da negociación proporciona a “lexitimidade cruzada” derivada da interpretación do art. 87.1 ET. Tras deixar patente que o punto de partida adoptado polo lexislador, asentado nunha dirección empresarial unitaria con homoxeneidade de intereses, unicamente responde de maneira adecuada –e como moito– aos supostos de grupos de empresas, pero non o fai de ningún xeito á máis extensa tipoloxía de redes que debuxa a realidade, considera o problema derivado da falta dunha regra chamada a liquidar os conflitos de concorrencia entre os ámbitos empresarial e interempresarial e detalla a súa solución en función de se se trata de convenios de coordinación ou de homoxeneización de condicións: a través dos primeiros, e en tanto exclúen calquera problema de concorrencia – pois ao tratar sobre a organización poden non ocasionar conflitos materiais–, conseguiríase avanzar nunha cohesión da estrutura reticular que ordene, sequera sexa parcialmente, certas condicións de traballo do conxunto; a clave respecto dos segundos apunta a fortalecer o acordado nun nivel superior fronte aos elementos de fuga que poderían tentarse a través de convenios de empresa.

O epílogo corre a cargo da Dra. MENÉNDEZ CALVO, encargada de describir o momento presente da inclusión na negociación colectiva, como trazo que, lonxe de centrarse en exclusiva nas razóns de discriminación, aborde as causas de vulnerabilidade, movendo a repensar unha xestión da diversidade cuxa esencia non pode quedar situada na mera responsabilidade social corporativa, senón que ha de ser aproveitada como elemento de oportunidade competitiva, baixo a conciencia e consciencia de que o talento carece de etiquetas. A gran preocupación formal a todos os niveis (legal, convencional, de RSC ou a través do impulso que move a crear moitas e variadas

estruturas destinadas a abordar tan principal cuestión) non se traduciu nun importante acervo cuantitativo e cualitativo da autonomía colectiva en canto respecta á igualdade e diversidade laborais, boa proba do cal é o resultado da análise que efectúa a autora sobre un extenso elenco de plans. Gran reto, por tanto, o que se lle presenta ás partes do convenio na actualidade e para os tempos vindeiros, aínda cando o ensaio recolle un conxunto de boas prácticas que lles poden servir, ao tempo, de norte e acicate.

Que o entusiasmo é a nai do esforzo, sen o cal nunca se estará en disposición de conseguir nada realmente grande, dista de ser unha mera frase soada. Nesta ocasión serve para concluír de maneira apropiada un siloxismo no que, se á contrastada calidade persoal e profesional dos autores engádese un obxectivo tan ambicioso como atractivo, a conclusión do traballo ben dirixido e acabado conduce de maneira directa a un resultado excelente, a cuxo goce o lector queda sinceramente invitado.

JUAN JOSÉ FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ
Catedrático de Dereito do Traballo e da Seguridade Social
Universidade de León
jjferd@unileon.es