

Joaquín GARCÍA MURCIA (coord.), *El sistema español de relaciones laborales a la altura del siglo XXI: representación en la empresa, negociación colectiva, huelga y conflicto colectivo de trabajo*, Oviedo, Gobierno del Principado de Asturias, 2014, 183 pp.

El 11 de octubre de 2013 tuvo lugar una reunión de la Cátedra de Derecho del Trabajo de la Universidad de Oviedo, que junto a sus alumnos y demás personas interesadas en la especialidad, trató el tema de las relaciones laborales y la negociación colectiva. Le otorgaron contenido científico a esta jornada tres especialistas en la materia, que a través de sendas ponencias, se dedicaron a abordar asuntos relativos a las relaciones colectivas de trabajo, de las cuales se ha intensificado el debate tras los recientes cambios en la economía, las amplias reformas de su marco regulador y los cambios sociales, por los que sin duda se han visto enormemente afectadas.

Las ponencias que tuvieron lugar en dicha reunión fueron recopiladas en el libro *El sistema español de relaciones laborales a la altura del siglo XXI*, del año 2014, precedidas por una presentación del Consejero de Economía y Empleo del Principado de Asturias, G. Torre González, en la que explica el objeto de la jornada, y seguidas de un anexo en el que se incluye la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre representación, negociación y acción colectiva, que

complementa a la información de las tres ponencias, que aluden a la representación en la empresa, a la negociación colectiva, y a la huelga y conflicto colectivo de trabajo —R. Escudero Rodríguez, C. Martínez Moreno y J. García Murcia, respectivamente—. A continuación, se muestran de un modo somero en esta recensión algunos de los contenidos principales de las exposiciones que se recogen en la obra.

La primera de ellas diserta acerca de la representación de los trabajadores en la empresa, y de cómo a pesar de tratarse en un primer momento de un sistema dual relativamente sencillo compuesto de órganos de representación unitaria y sindicatos, después de los cambios económicos, legislativos —las sucesivas reformas legales— y sociales, se ha ido complicando debido a la creación de nuevos órganos a los que se les reconocieron funciones de distinto tipo. Es por esto por lo que hoy en día existen más órganos de representación interrelacionados entre sí, que dan lugar a un sistema más complejo, y además, con el aumento de los derechos de negociación colectiva —en especial de aquellos de infor-

mación y consulta—, se han incrementado también sus competencias. Por otra parte, el autor incide en cómo los cambios que han dado lugar al contexto actual han creado un ambiente que dificulta la actuación de los representantes de los trabajadores en general, y de los sindicatos en particular.

Resalta también el hecho de que en la Constitución, el cauce sindical está mucho más protegido —al tratarse de un derecho fundamental—, que la representación unitaria —concebida como un mandato dirigido a los poderes públicos—. A pesar de esta protección desigual, ambos órganos se complementan gracias al criterio de audiencia electoral, que hace que la presencia de los sindicatos en los órganos de representación unitaria sea determinante para que estos alcancen la condición de representativos que se indica en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, lo que explica que también estén fuertemente sindicalizados. De este modo, todos los órganos de representación relacionados entre sí y que actúan de un modo coordinado, se encuentran vertebrados por la acción sindical¹.

Se contempla como excepción a la primacía sindical la admisión de las comisiones *ad hoc* —aque-

llas en las que los trabajadores eligen de modo directo y entre ellos a sus representantes— como sujetos negociadores de las empresas. El ordenamiento contempla esta opción como una medida para evitar vacíos representativos en las empresas que hagan imposible alcanzar acuerdos colectivos sobre cuestiones importantes, y también para favorecer la flexibilidad en la empresa. Aunque el supuesto está pensado para empresas de pequeño tamaño, también se aplica a las medianas y grandes empresas, ya que el único requisito para su constitución es la inexistencia de representantes legales de los trabajadores, y su fórmula para constituirse es mucho más sencilla que la sindical; por otro lado, aumenta la capacidad de presión del empresario en las pequeñas empresas con comisiones *ad hoc*, lo que hace más difícil que estas puedan negociar realmente.

Por su parte, la segunda ponencia ofrece un análisis de nuestro sistema de negociación colectiva desde sus inicios. Para ello, destaca el carácter de derecho fundamental de la negociación colectiva y el poder autónomo que se le atribuye de manera conjunta a los sujetos colectivos para ordenar las condiciones de trabajo y

¹ De hecho, el RD 7/2011, de 10 de junio, modificó las reglas de legitimación para negociar convenios colectivos y acuerdos de empresa, lo que ha reforzado el cauce sindical frente al unitario.

empleo, así como sus propias relaciones de negociación y conflicto. También hace referencia al ámbito de competencias de los convenios, que abarca toda la materia laboral entendida en un sentido amplio, y cuyo contenido se ha ido haciendo más complejo en las últimas décadas. A medida que se fue complicando el contenido de los convenios, este también se ha ido desordenando, y la doctrina ha tratado de ordenarlo mediante la delimitación de sus contenidos².

En lo que respecta a la eficacia de los convenios colectivos, estos cuentan con fuerza vinculante y eficacia jurídica directa sobre cualesquiera otros pactos o acuerdos y voluntades individuales, siempre y cuando estos respeten lo dispuesto en la ley. A raíz de la eficacia de los convenios, se trae a colación una de las consecuencias más comunes que derivan de la inaplicación del convenio colectivo, el descuelgue salarial, que tras su aparición inicial con la reforma de 1994, ha recobrado protagonismo en las de los años 2011 y 2012, al reforzar la flexibilidad interna de las empresas como alternativa a la flexibilidad externa; esto ha traído consigo una reducción del nivel medio de salarios y una rebaja en los costes labo-

rales para la empresa, a pesar de que para llevarlo a cabo sea exigible la concurrencia de causas técnicas, organizativas o de producción.

En cuanto a la estabilidad del contenido de los convenios, en un primer momento se defendía que este permaneciera inalterable durante el tiempo de su vigencia, e incluso su tendencia era la de prolongarse más allá de la fecha pactada inicialmente por las partes. No obstante, con el paso del tiempo las sucesivas reformas se han orientado en pro de un modelo más dinámico, que pretende hacer posible una adaptación flexible de los convenios, e incluso un cambio constante de sus contenidos, y agilizar de este modo los procesos para sustituirlos o actualizar y renovar sus contenidos, todo ello para adaptarse a la nueva realidad y problemática, así como al cambiante contexto económico y productivo.

Por último, la tercera ponencia aborda el tema de la huelga y el conflicto colectivo de trabajo, y destaca al respecto su regulación por una norma preconstitucional —Real Decreto-ley 17/1977, de Relaciones de Trabajo—, que a pesar de su oportuna revisión constitucional, no contiene apenas cambios actuales y es incapaz en oca-

² Habla del posible, del mínimo o necesario, e incluso de un hipotético contenido prohibido para las materias que pudieran quedar excluidas de la capacidad de disposición y regulación de las partes negociadoras del convenio.

siones de proporcionar respuestas satisfactorias a las situaciones de conflicto laboral, además del hecho de que su vigencia denota la inexistencia de una Ley Orgánica³ que regule estos aspectos de las relaciones laborales. No obstante, la jurisprudencia se ha encargado de cubrir muchos de los vacíos de la regulación legal en la materia, y los convenios colectivos, siempre que respeten el contenido de la ley, pueden asumir alguna tarea relacionada con la convocatoria o gestión de la huelga, así como a la hora de proporcionar y regular medios de solución de los conflictos colectivos de trabajo, o incluso posiblemente para completar aspectos no agotados por la ley.

En la exposición se hace también hincapié en las diferencias de la huelga respecto al resto de las medidas de conflicto colectivo, destacando que aunque la huelga es una de las posibles medidas de conflicto colectivo, su potencia como medida de presión es mucho mayor. Además, diferencia los intereses en juego de empresarios y de trabajadores, ya que mientras los de los trabajadores están ligados a sus condiciones de empleo y de trabajo, los intereses empresariales no están sujetos a las relaciones

de trabajo de un modo tan directo y evidente, sino que lo habitual es la existencia de intereses que no son exactamente laborales, y que se encuentran más bien ligados a sus relaciones con proveedores, con entidades financieras o con clientes, por lo que las medidas de conflicto o presión que unos u otros pueden utilizar son diferentes.

También hace referencia al problema que existe a la hora de interpretar la Constitución en lo relativo a la titularidad del derecho de huelga, ya que según esta, dicho derecho solo puede proyectarse sobre las personas que trabajan, y dentro de estas, únicamente se aplica a los trabajadores por cuenta ajena. Sin embargo, hoy en día el derecho de huelga se extiende también a todos los empleados públicos, aunque con ciertas particularidades, mas este hecho no pone fin al debate de la cuestión de interpretación sobre la titularidad del derecho reconocida en la Constitución.

En definitiva, por su contenido actual e indudable interés científico, nos encontramos ante una publicación que ofrece una visión histórica a través de los diferentes cambios que ha sufrido nuestro sistema de relaciones laborales y que han provocado que las relaciones

³ En el bienio 1992-1993 se planteó un proyecto de ley orgánica para la regulación del derecho fundamental de huelga, que nunca llegó a convertirse en Ley a pesar de su avanzado estado de tramitación parlamentaria, debido a una disolución de las Cortes.

Resenhas

colectivas de trabajo sean como son hoy en día, y que además se ha centrado en destacar los nuevos interrogantes que surgen a raíz de este nuevo contexto, así como en ofrecer posibles soluciones a los défi-

cits de regulación que existen en la normativa.

Noelia VÁZQUEZ PEDRE
Doctoranda del Departamento
de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social. UCM