

**ACTIVIDADES DEL INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN DE LA  
ASOCIACIÓN CORUÑESA DE DERECHO COMPARADO DEL  
TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

*[ACTIVITIES OF THE RESEARCH INSTITUTE OF THE CORUNNEAN  
ASSOCIATION OF COMPARATIVE LABOR AND SOCIAL SECURITY  
LAW]*



**CRÓNICA DEL «VIII CONGRESO INTERNACIONAL DE  
DERECHO COMPARADO DEL TRABAJO, SOBRE “LOS  
SINDICATOS ANTE LA CRISIS ECONÓMICA EN EUROPA Y EN  
LOS ESTADOS UNIDOS”»**

*[CHRONICLE OF THE «VIII<sup>TH</sup> INTERNATIONAL CONGRESS ON  
COMPARATIVE LABOR LAW, ABOUT “THE LABOR UNIONS BEFORE  
THE ECONOMIC CRISIS IN EUROPE AND IN THE UNITED STATES” »]*

Al igual que ocurrió con ocasión de la Séptima edición del Congreso Internacional de Derecho Comparado del Trabajo, que viene organizando la Asociación Coruñesa de Derecho Comparado del Trabajo y de la Seguridad Social bajo la dirección de los Profesores Jesús MARTÍNEZ GIRÓN y Alberto ARUFE VARELA, la Octava edición del propio Congreso Internacional, en lugar de celebrarse —como venía siendo habitual últimamente— en las instalaciones de la Facultad de Derecho y de la Facultad de Relaciones Laborales y Gestión de Recursos Humanos, de nuestra Universidad de A Coruña, se desarrolló de nuevo en el impresionante Auditorio que la Fundación CaixaGalicia posee en los Cantones de la ciudad. Se trataba, así, de abrir la problemática abordada en el Congreso a la sociedad, posibilitando que ningún interesado en ella pudiese quedar excluido de participar, por falta de espacio físico. Y efectivamente, hubo lleno hasta la bandera. Lo que no extraña, visto que el tema monográficamente abordado en este Congreso Internacional era el de «Los sindicatos ante la crisis económica en Europa y en los Estados Unidos». Sí se mantuvo, en cambio, la tradicional estructura del evento en dos jornadas vespertinas, que en esta ocasión coincidieron con los días 28 y 29 de enero de 2014, destinándose cinco densas horas a trabajar en cada una de las dos jornadas. Hubo inauguración solemne, con discurso pronunciado por Decano de la Facultad coruñesa de Relaciones Laborales y Gestión de Recursos Humanos, Prof. Dr. Jesús VÁZQUEZ FORNO. Y hubo asimismo, las dos tradicionales partes temáticas (una académica, a cargo de profesores, y otra estudiantil, a cargo de los estudiantes de las dos Facultades implicadas), desarrolladas (en cumplimiento del programa oficial) tanto en la primera como en la segunda jornada del evento.

La parte académica del Congreso corrió a cargo del Prof. Dr. *h.c.* António MONTEIRO FERNANDES, del ISCTE-Instituto Universitario de Lisboa, quien desarrolló en un castellano perfecto su tema sobre «Los sindicatos ante la crisis económica en Portugal»; de la Prof<sup>a</sup> Dra. Luisa CORAZZA, de la Universidad italiana del Molise, quien habló en su propia lengua sobre «Los sindicatos ante la crisis económica en Italia»; del Prof. Dr. Günther LÖSCHNIGG y de la Dra. Nora MELZER-AZONDANLOO, ambos de la Universidad de Graz, quienes disertaron en un espléndido castellano sobre «Los sindicatos ante la crisis

económica en Austria»; de los investigadores-adjuntos Mathias MAUCHLE y Manuel STENGEL, de la Universidad de Saint Gallen, exponiendo en inglés su ponencia sobre «Los sindicatos ante la crisis económica en Suiza»; de la Prof<sup>a</sup>. Dra. Isabelle DAUGAREILH, de la Universidad Montesquieu Burdeos IV, quien disertó en un perfecto castellano sobre «Los sindicatos ante la crisis económica en Francia»; del Prof. Dr. Holger BRECHT-HEITZMANN, de la Universidad Técnica de Schwerin, defendiendo en inglés su ponencia sobre «Los sindicatos ante la crisis económica en Alemania»; de la Prof<sup>a</sup> Dra. Ivana GRGUREV, igualmente en inglés sobre «Los sindicatos ante la crisis económica en Croacia»; y por último, de los Profs. MARTÍNEZ GIRÓN y ARUFE VARELA, quienes completaron las ponencias plenarias del programa, tratando (en castellano e inglés) el tema «Los sindicatos ante la crisis económica en los Estados Unidos». Todas esas ponencias se desarrollaron empleando la habitual *hora cum tempore*, seguida de coloquio, resultando este último siempre muy animado, y destacando en él las preguntas formuladas (utilizando indistintamente el castellano y el inglés) por los estudiantes asistentes. La parte académica se completó con cuatro comunicaciones, presentadas por los Profs. Dres. coruñeses Lara MUNÍN SÁNCHEZ («El papel reforzado de los sindicatos ante determinadas medidas colectivas empresariales»), Luis Fernando DE CASTRO MEJUTO («El sindicato como asesor negocial») y quien esto suscribe, en castellano e inglés [«El caso *Sweeny v. Zoeller* (2013). A propósito del impacto de la crisis sobre los sindicatos norteamericanos»]; y también, por el Prof. Dr. D.T. KAHALE CARRILLO, Profesor Titular de la UDIMA («Las propuestas sindicales para un gran consenso de la sociedad española para superar la actual situación económica de manera más rápida y equilibrada que permita recuperar el empleo y la protección social»).

Como ya viene siendo habitual, la parte estudiantil —pero bien importante— del programa corrió a cargo de nuestros alumnos de Grado de Derecho, de Doble Grado Derecho-Administración de Empresas, y de Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Desarrollaron, a lo largo de dos intensas horas durante las dos Jornadas del Congreso, la que cabe denominar ponencia española (en consecuencia, «Los sindicatos ante la crisis económica en España (I) y (II)»). Actuaron divididos en once equipos, de siete estudiantes cada uno de ellos (intervino, por ello mismo, un total de 77 estudiantes). Realizaron sus exposiciones en castellano e inglés, con apoyo en un *powerpoint* libremente ideado por cada concreto equipo. El resultado acabó pareciéndose a un *puzzle* compuesto por once piezas, pero perfectamente ensambladas, cuyo hilo conductor fue el impacto de las sucesivas medidas de recortes laborales (operadas desde el año 2010) sobre los sindicatos españoles más representativos, de ámbito estatal y autonómico. Su crítica de los recortes laborales españoles y de ciertas actitudes frente a ellos de nuestros sindicatos resultó demoledora, resultando previsible que el numeroso público asistente —que hacía rebosar el Auditorio— les dedicase sus aplausos más entusiásticos y fervientes.

La clausura del Congreso tuvo dos partes bien diferenciadas. La primera, a cargo de los Profs. MARTÍNEZ GIRÓN y ARUFE VARELA. Ambos agradecieron a la Fundación Escuela de Relaciones Laborales de A Coruña, representada en el acto por su Presidente, Dr. José María BOTANA LÓPEZ, antiguo Magistrado de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo y actual Secretario de la Real Academia Gallega de Jurisprudencia y Legislación, todo el apoyo económico prestado para poder sacar adelante, con dignidad y sobriedad, el evento. Ambos Profesores justificaron la necesidad de hacer balance económico, ante la Fundación recién mencionada, precisamente porque se trataba del patrocinador del Congreso. Apelando a una imperiosa necesidad de transparencia —que la sociedad, según ellos, exigía en España a todos los niveles—, detallaron las cuentas del propio Congreso, con su debe y con su haber. Según justificaron, todo pudo hacerse con un presupuesto de gastos de poco más de 6.000 euros. Destacaron asimismo el apoyo recibido por parte de la sociedad coruñesa, haciendo hincapié en el dato de que la Universidad, mediante la organización de Congresos en la propia ciudad, también contribuía a su modo (con un peculiar efecto de *feedback*) a crear riqueza en ella.

La segunda parte, de tono más oficial, contó con las intervenciones de la Presidenta del Colegio Oficial de Graduados Sociales de A Coruña y Ourense, Sra. Susana SONEIRA LEMA; del citado Decano de la Facultad de Relaciones Laborales y Gestión de Recursos Humanos, Prof. VÁZQUEZ FORNO; y por último, del Sr. D. Miguel LORENZO TORRES, Concejal de Servicios Sociales del Ayuntamiento de A Coruña, en representación del Sr. Alcalde. Se saludó en ellas a los ponentes extranjeros presentes en el acto, y a los familiares de los estudiantes, asimismo presentes. Se alabó la altura científica del evento, destacando lo insólito que resultaba ver a más de siete decenas de estudiantes exponiendo con toda soltura y con mucho ingenio, en castellano y en inglés, la ponencia que les había sido asignada por la organización del Congreso. Se hicieron votos de confianza por el pronto fin de la crisis económica, que tan duramente sacude a la sociedad española (y también, a nuestros jóvenes universitarios egresados). Y sobre todo, se emplazó a los asistentes a la celebración de una nueva edición del evento, afirmándose que el patrocinio actual se mantendrá el próximo año 2015, con ocasión de la celebración del Noveno Congreso Internacional coruñés de Derecho Comparado del Trabajo, en el que se desarrollará con el mismo y oxigenante formato un tema de incuestionable actualidad laboral, y extraordinariamente preocupante para todos a día de hoy, que es el de «Los nuevos pobres que trabajan en Europa y en los Estados Unidos».

**Iván Vizcaíno Ramos**



**COMUNICACIONES ACADÉMICAS PRESENTADAS AL «VIII  
CONGRESO INTERNACIONAL DE DERECHO COMPARADO  
DEL TRABAJO, SOBRE “LOS SINDICATOS ANTE LA CRISIS  
ECONÓMICA EN EUROPA Y EN LOS ESTADOS UNIDOS”»**

*[SUBMISSIONS TO THE «VIII<sup>TH</sup> INTERNATIONAL CONGRESS ON  
COMPARATIVE LABOR LAW, ABOUT “THE LABOR UNIONS BEFORE  
THE ECONOMIC CRISIS IN EUROPE AND IN THE UNITED STATES” »]*





## EL SINDICATO COMO ASESOR NEGOCIAL

[THE UNION AS A BUSSINESS ADVISOR]

Luis Fernando de Castro Mejuto

**Sumario:** I. APROXIMACIÓN A LA CUESTIÓN A TRATAR.- II. LA TRADICIONAL REGLA DEL ASESORAMIENTO SINDICAL EN LA NEGOCIACIÓN.- III. CONDICIONES PARA LA INTERVENCIÓN DEL ASESOR EXTERNO.

*Contents: I. APPROACH TO THE ISSUE.- II. THE TRADITIONAL RULE OF THE TRADE UNION ADVISORY IN NEGOTIATION.- III. CONDITIONS FOR THE INTERVENTION OF THE EXTERNAL ADVISOR.*

**Resumen:** Las últimas reformas legales han otorgado un mayor poder al empresario para modificar las condiciones disfrutadas por sus trabajadores a título colectivo, aunque se le exige negociarlas (en la denominada «fase de consultas») con los representantes de ellos. Estos representantes no suelen ser expertos en derecho, de ahí que se permita participar al sindicato como asesor de aquéllos, cuando haya mutuo acuerdo entre el empresario y los trabajadores (artículo 88.3 del Estatuto de los Trabajadores). La cuestión es el alcance de esa exigencia de mutuo acuerdo, pudiendo concluirse que (a) no se puede excluir sin más la participación futura del asesor, aunque haya acuerdo; (b) en cada nueva fase de consultas se puede discutir la asistencia de asesores (no hay derechos adquiridos); y (c) la negativa empresarial a que asistan asesores no puede ser irracional, desproporcionada o contraria a la buena fe.

*Abstract: The latest legal reforms have given greater power to employer to modify the collective conditions enjoyed by his employees, although employer is required to negotiate them (in the so-called “phase of consultations”) with the legal representatives of workers. These representatives are usually not experts in law, hence be allowed to participate as expert advisor to Union, when there is mutual agreement between the employer and workers (Article 88.3 of Workers’ Statute). The matter is the scope of this mutual agreement, may be concluded that (a) cannot be excluded from future participation of the adviser, even if agreed, (b) in every new “phase of consultations” they can discuss participation of those advisers (there are no acquired rights), and (c) the corporate refusal to attend advisers cannot be irrational, disproportionate and contrary to good faith.*

**Palabras clave:** Negociación colectiva – Asesor – Mutuo acuerdo – Fase de consultas – Buena fe.

**Keywords:** *Collective negotiation – Advisor – Agreement – Phase of consultations – Bona fide.*

\* \* \*

## I. APROXIMACIÓN A LA CUESTIÓN A TRATAR

1. A partir de la profunda reforma que algunos han denominado «Reforma Laboral Rajoy»<sup>1</sup>, esto es, el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, y, después, por su ley de convalidación –pese a que fue algo más que una mera convalidación, puesto que se introdujeron modificaciones de calado en diversos aspectos-, la conocida Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral; repito, a partir de esa reforma, los cambios que se han introducido en el campo laboral se han caracterizado, una y otra vez, en progresión paulatina, por dotar a una de las partes del binomio laboral –el empresario- de una capacidad mayor para –se afirma- lograr una flexibilidad en el campo del trabajo, hasta ahora dotado de una «rigidez» incompatible con los cambios económicos producidos. En palabras de la Exposición de Motivos del primer texto legal citado<sup>2</sup>, «[l]a reforma apuesta por el equilibrio en la regulación de nuestras relaciones de trabajo: equilibrio entre la flexibilidad interna y la externa; entre la regulación de la contratación indefinida y la temporal, la de la movilidad interna en la empresa y la de los mecanismos extintivos del contrato de trabajo; entre las tutelas que operan en el contrato de trabajo y las que operan en el mercado de trabajo, etc. El objetivo es la flexiseguridad. Con esta finalidad, el presente real decreto-ley recoge un conjunto coherente de medidas que pretenden [...] favorecer la eficiencia del mercado de trabajo como elemento vinculado a la reducción de la dualidad laboral, con medidas que afectan principalmente a la extinción de contratos de trabajo»; añadiendo que «[e]l problema de la dualidad laboral es consecuencia, en buena medida, de un sistema de instituciones laborales inadecuado que ha quedado evidenciado durante la última crisis. En un sistema que genera incentivos adecuados, las empresas pueden hacer frente a las oscilaciones de la demanda recurriendo a mecanismos diferentes al despido, que preserven el capital humano

---

<sup>1</sup> Cfr. J. MARTÍNEZ GIRÓN, «Derecho del Trabajo y crisis económica. La “Reforma Laboral Rajoy” del derecho individual del trabajo», *Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad de A Coruña* Volumen XVI (2012), págs. 111 y ss.

<sup>2</sup> Apartado II, párrafo segundo, de la Exposición de Motivos.

de la empresa, tales como reducciones temporales de salario o de jornada. Este tipo de ajuste ha sido relevante en los países de nuestro entorno, lo que se ha traducido en una menor destrucción de empleo. El conjunto de medidas que se formulan en este capítulo tienen como objetivo fortalecer los mecanismos de adaptación de las condiciones de trabajo a las circunstancias concretas que atraviese la empresa»<sup>3</sup>.

En definitiva, las modificaciones legales tenían como objetivo dotar a las empresas de mecanismos eficaces para adaptarse a las cambiantes condiciones de trabajo, mediante una cierta *flexibilidad*, pero la flexibilidad se ha convertido –en algunos aspectos– en *laxitud*, con una especial incidencia en las medidas empresariales extintivas<sup>4</sup>. Porque en el momento actual, con una crisis que se ha infiltrado en todos los niveles y una situación –y capacidad– menguada de los trabajadores, la dulcificación tanto de las causas como de los procedimientos para imponer medidas modificativas del régimen contractual laboral ha supuesto el posible remate a los últimos límites legales todavía subsistentes antes de un control total de la relación laboral por el empleador. Este fenómeno, que se podría calificar de vuelta de tuerca sobre un depauperado marco laboral, no sólo se ha impuesto en los despidos colectivos –en los que se ha eliminado nuestra clásica y genuina autorización administrativa<sup>5</sup>–, sino también para adoptar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o movilidades geográficas, siempre que resulten colectivas<sup>6</sup>.

La condición de *colectiva* de una medida empresarial dependerá del número de trabajadores afectados y es un elemento decisivo en múltiples aspectos, desde transformar un despido objetivo en otro colectivo hasta determinar el cambio del procedimiento [de requisitos] o, incluso, la competencia funcional (dado que, por ejemplo, de conocer el asunto un Juzgado de lo Social pasaría a hacerlo una Sala de lo Social, sea del Tribunal Superior de Justicia sea de la Audiencia Nacional<sup>7</sup>). Es la que algunos<sup>8</sup> denominan *archiconocida regla de 10-*

---

<sup>3</sup> Apartado IV, párrafos primero y segundo de la Exposición de Motivos.

<sup>4</sup> Véase, *in extenso*, L. M. MUNÍN SÁNCHEZ, «Las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en los despidos objetivos y colectivos», *Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad de A Coruña*, Volumen XVI (2012), pág. 148.

<sup>5</sup> Es cierto que se ha mantenido que esa autorización no ha supuesto más que una exigida adaptación a lo que es habitual en nuestro entorno jurídico, dado que en el derecho comparado más próximo es una exigencia inexistente, pero ha roto una tradición muy arraigada. Cfr. J. CABEZA PEREIRO, «La supresión de la autorización administrativa en los despidos colectivos», *Revista de Derecho Social*, número 57 (2012), págs. 183 a 198.

<sup>6</sup> Cfr. arts. 40, 41 y 51 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto-Legislativo 1/1995, de 24 de marzo).

<sup>7</sup> Cfr. arts. 6, 7 y 8 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (Ley 36/2011, de 10 de octubre).

<sup>8</sup> Véase L. F. DE CASTRO MEJUTO, «El nuevo despido colectivo tras un año de soluciones judiciales», *Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad de A Coruña*, Volumen XVII (2013) [en imprenta].

10%-30, dependiendo de que la empresa tenga menos de 100, entre 100 y 300 o más de 300 trabajadores, en un periodo de referencia de 90 días [salvo que haya concurrido un fraude, en cuyo caso dicho lapso podría extenderse más].

2. Cuando nos encontramos ante medidas empresariales colectivas, debido a su importancia, el Legislador ha considerado imprescindible contar con cortapisas, que modulen la capacidad del empleador. Así lo hace al regular cada institución y éste es un aspecto sobre lo que se podría hacer hincapié desde otra perspectiva, pero –por encima de todo- esa flexibilidad se ve compensada con la decisiva labor desarrollada por los sindicatos, en su faceta negociadora, siquiera la decisión última siempre corresponda al empresario. En todas y cada una de las medidas colectivas a que se ha hecho referencia (despido, modificación sustancial, movilidad funcional<sup>9</sup> o traslados<sup>10</sup>) se impone una denominada «fase de consultas»<sup>11</sup>, donde –en principio- participarán los representantes de los trabajadores, pese a la preferencia actual –vía artículo 41.4, párrafo segundo, del Estatuto de los Trabajadores<sup>12</sup>- que se da a las secciones sindicales (verdaderos portavoces del sindicato<sup>13</sup>); siendo común que dichos representantes legales o unitarios pertenezcan a uno u otro sindicato. Sin embargo, estos representantes de los trabajadores no se encuentran en un plano de igualdad con el otro negociador (el empresario), no ya porque les liga una relación laboral con él, sino, sobre todo, porque serán legos en derecho –por regla general-. Ese desequilibrio conduce a una posición reforzada del empleador, que podría prevalerse de la misma para lograr forzar un acuerdo con sus empleados; por ello, el Legislador –ya desde hace muchos años- mantiene un precepto que permite al experto del sindicato (*asesor*) participar en todo el proceso de negociador, bajo el prisma de que la organización

---

<sup>9</sup> Cuando excedan de los límites delimitados, porque «[e]l cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo» (art. 39.4 del Estatuto de los Trabajadores).

<sup>10</sup> Aunque no sea colectiva, también habría que añadir a esta enumeración la suspensión del contrato de trabajo (artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores).

<sup>11</sup> «El traslado a que se refiere el apartado anterior deberá ir precedido de un *período de consultas* con los representantes legales de los trabajadores...» (artículo 40.2 del Estatuto de los Trabajadores); «[s]in perjuicio de los procedimientos específicos que puedan establecerse en la negociación colectiva, la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un *período de consultas* con los representantes legales de los trabajadores...» (artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores); y «[e]l despido colectivo deberá ir precedido de un *período de consultas* con los representantes legales de los trabajadores...» (artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores)

<sup>12</sup> «La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal de los centros de trabajo afectados, en cuyo caso representarán a todos los trabajadores de los centros afectados» (art. 41.4, párrafo segundo).

<sup>13</sup> Véase la Sentencia del Tribunal Supremo de 29 de marzo de 2011 –Recurso de casación ordinaria núm. 145/2010-.

sindical –y su experto- desarrollarán una labor tuitiva de los trabajadores, impidiendo que en la fase de consultas los representantes de los trabajadores se puedan ver desorientados. Este mismo planteamiento se puede mantener con respecto a las ahora preponderantes secciones sindicales, habida cuenta que sus conocimientos jurídico-laborales serán –muy probablemente- equivalentes a las de cualquier otro representante legal.

## II. LA TRADICIONAL REGLA DEL ASESORAMIENTO SINDICAL EN LA NEGOCIACIÓN

3. Los sindicatos tienen una función constitucional muy definida, que – conforme al artículo 7 de la Constitución Española- hace que «contribuy[a]n a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios»; y, entre ellos, a proteger los intereses de los trabajadores, tal y como proclama la Ley Orgánica de Libertad Sindical<sup>14</sup>; esa función se proyectará, de manera significativa, en la fase de consultas que ha de preceder a cualquier decisión empresarial, que tenga un carácter colectivo, y, significativamente, la posibilidad de proporcionar un experto que asesore a la parte débil de la negociación y auxilie –en la medida de lo posible- a restablecer el frágil equilibrio empleador-empresario en la mesa. Es ésta la forma más directa de hacerlo y, también, la asumida por el Legislador español desde hace casi cuatro décadas, pues el artículo 88.3 del Estatuto de los Trabajadores proclama que «[l]a designación de los componentes de la comisión corresponderá a las partes negociadoras, *quienes de mutuo acuerdo podrán* designar un presidente y *contar con la asistencia en las deliberaciones de asesores*, que intervendrán, igual que el presidente, con voz pero sin voto». Este precepto tuvo su antecedente en el artículo 88.2 del Estatuto de 1980<sup>15</sup>, cuyo texto se reproduce en el actual, y su origen podría fijarse en la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, de Convenios Colectivos Sindicales; en particular, en su artículo 8, que dice «[l]as partes negociadoras, para su asesoramiento en la Comisión deliberadora, podrán disponer de *expertos o asesores*, designados por la Organización Sindical...»; y que introdujo el asesoramiento en la negociación colectiva –con las limitaciones evidentes de aquel momento- por primera vez, dado que en la Ley de 25 de abril de 1958, sobre Convenios Colectivos Sindicales, no se hacía ninguna mención a la participación de expertos o asesores.

Es, por tanto, una posibilidad legal –y un derecho- el contar con asesoramiento en la negociación, que será prestado por el correspondiente Letrado/Graduado Social del sindicato, quien desempeñará las funciones de aconsejar, proponer, advertir, resolver dudas, recomendar, etc., con las

---

<sup>14</sup> Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto.

<sup>15</sup> Ley 8/1980, de 10 de marzo.

restricciones fijadas en el citado artículo 88.3, ya que no puede votar, pero sí –y este es el aspecto decisivo- participar con voz en la fase de consultas. La clave es cómo se interpreta la necesidad de un *mutuo acuerdo*, pero su hermenéutica ha de partir de la exclusión de dos hipótesis extremas: ni la negativa siempre excluye la posibilidad del asesoramiento, dado que una postura contraria del empresario a que a la negociación pudiesen asistir personas externas impediría la participación del asesor y permitiría mantener su posición prevalente en su desarrollo; ni, por el contrario, tampoco puede aceptarse que su presencia sea obligada por el mero hecho de que alguna de las partes lo solicite, básicamente porque la composición de la comisión negociadora se ha sustraído a la voluntad de aquéllas, sin que –por una parte- ninguna de las representaciones, social o empresarial, pueda imponer personas no queridas sin derecho a tal asistencia, como tampoco –por otra parte- es legítimo la oposición a toda presencia, aún la justificada, lo que sería contrario al principio de buena fe que debe presidir la negociación colectiva. Una vez excluidos los dos criterios extremos a los que podríamos acogernos al interpretar el *mutuo acuerdo*, será preciso delimitar qué lo constituye.

### III. CONDICIONES PARA LA INTERVENCIÓN DEL ASESOR EXTERNO

4. Centrada ya la cuestión en determinar el contenido del *mutuo acuerdo*, los puntos básicos sobre la presencia y asistencia de asesores podrían resumirse –*grosso modo*- en los siguientes<sup>16</sup>: *En primer lugar* y con las salvedades que se precisan en los otros puntos, las reglas de composición de una comisión negociadora son de *ius cogens* y no pueden ser modificadas a voluntad de las partes<sup>17</sup>, por lo que ninguna de ellas podría alterar ni la representatividad ni sus integrantes, excepto en las condiciones expresadas por la correspondiente norma estatutaria<sup>18</sup>. *En segundo lugar*, la exclusión o limitación inicial por una de las partes o, también, de consuno, que pueda de futuro impedir la intervención de los asesores, debería catalogarse dentro de los pactos ilegales, puesto que es cada negociación la que determina una composición específica, habida cuenta que la inercia negociadora no puede imponerse frente a nuevos pactos o acuerdos sobre cómo se va a debatir, dadas las vicisitudes ante las que se pueden encontrar cada una de ellas. *En tercer lugar* y consecuencia del anterior, es un derecho básico que en cada nueva fase de consultas se discuta sobre este extremo (la presencia o ausencia de asesores), sin que –tampoco- exista un derecho adquirido; en otras palabras, aunque en fases anteriores se hubiese contado con la presencia de asesores sindicales, esto no significa que siempre deba ser así, sino que todo

---

<sup>16</sup> Sobre este tema, puede consultarse la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 10 de diciembre de 2013 –Asunto núm. 47/2013-.

<sup>17</sup> Véase la Sentencia del Tribunal Supremo de 29 de octubre de 1993 –Recurso de casación para unificación de la doctrina núm. 3910/1992-.

<sup>18</sup> Se trata de los supuestos a los que ya se ha hecho referencia en los artículos 40, 41 y 51 del Estatuto de los Trabajadores.

dependerá de lo que se decida por la comisión negociadora en ese momento, que es soberana para llegar a acuerdos, con matices. En *cuarto lugar*, estos matices conciernen a que las decisiones de esa comisión acerca de los asesores pueden no ser válidas, porque, pese a que concurriese un concierto excluyendo su presencia, si se apreciase que se vulnera un derecho de libertad sindical o constituye una medida desajustada o contraria a criterios de racionalidad, en este caso, ni tan siquiera el pacto podría tener virtualidad habilitante. Y, *finalmente*, la buena fe se impone en toda negociación, por lo que los intentos por limitar la actuación de los negociadores mediante imposiciones, que excluyan el libre derecho al asesoramiento, quedan prohibidas dentro de nuestro sistema. En este aspecto, es evidente que el deber de negociar no se puede confundir con la obligación de convenir, ni con la de mantener indefinidamente una negociación que no produce acuerdos<sup>19</sup>, pero sí con el deber de hacerlo lealmente y con buena fe<sup>20</sup>; más concretamente, «[e]l deber de negociar de buena fe que impone el art. 41.4º del Estatuto de los Trabajadores *obliga a la empresa a cumplimentar adecuadamente el preceptivo período de consultas*, facilitando a la representación de los trabajadores la información y documentación necesaria y planteando *en abierta y leal negociación* la naturaleza, necesidad y justificación de las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo que pretende introducir; *incumbiendo a la empresa la carga de probar que efectivamente ha mantenido tales negociaciones en forma hábil y suficiente para entender cumplimentado este requisito*»<sup>21</sup>.

5. En definitiva, la participación de los sindicatos como asesores en la negociación de una decisión empresarial colectiva (despido, traslado, modificación, etc.) no sólo es una medida prudente y tuitiva, sino íntimamente vinculada a la acción sindical (por sus connotaciones) y exigirá –para el caso de que el empresario pretenda excluirlos- la prueba de su proporcionalidad y racionalidad, precisamente por lo útil y amparador que resulta a los intereses de los trabajadores contar con su asesoramiento en esos momentos difíciles y dados los efectos reequilibradores que tiene la presencia de un asesor experto durante la fase de consultas.

---

<sup>19</sup> Véanse las Sentencias del Tribunal Supremo de 7 de octubre de 2004 –Recurso de casación ordinaria núm. 189/2003-; 22 de mayo de 2006 –Recurso de casación ordinaria núm. 79/2005-; y 12 de diciembre de 2006 –Recurso de casación ordinaria núm. 21/2006-.

<sup>20</sup> Véase la Sentencia del Tribunal Supremo de 20 de octubre de 2003 –Recurso de casación para unificación de la doctrina núm. 3043/2002-.

<sup>21</sup> Véanse las Sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia de Galicia de 10 de diciembre de 2013 –Asunto núm. 47/2013-; Extremadura de 20 de enero de 2007 –Recurso núm. 685/2006- y de 14 de noviembre de 2003 –Recurso núm. 267/2003; y Cataluña de 20 de septiembre de 2000 –Recurso núm. 4374/2000-.





# **LAS PROPUESTAS SINDICALES PARA UN GRAN CONSENSO DE LA SOCIEDAD ESPAÑOLA PARA SUPERAR LA ACTUAL SITUACIÓN ECONÓMICA DE MANERA MÁS RÁPIDA Y EQUILBRADA QUE PERMITA RECUPERAR EL EMPLEO Y LA PROTECCIÓN SOCIAL**

*[UNION PROPOSALS FOR A BIG CONSENSUS OF SPANISH SOCIETY TO OVERCOME THE PRESENT ECONOMIC SITUATION IN A FASTER AND BALANCED WAY, WHICH PERMITS TO RECOVER EMPLOYMENT AND SOCIAL PROTECTION ]*

**Djamil Tony Kahale Carrillo**

**Sumario:** I. INTRODUCCIÓN.- II. ACTUAR ANTE LAS INSTITUCIONES EUROPEAS: LA CREACIÓN DE EMPLEO Y LA MEJORA DE LA PROTECCIÓN SOCIAL REQUIEREN DE LA REACTIVACIÓN ECONÓMICA.- III. ACTUAR EN ESPAÑA: POR UN GRAN ACUERDO POR EL EMPLEO Y LA COHESIÓN SOCIAL 2013-2016.- 3.1. «RECUPERAR EL CRÉDITO Y ELEVAR LOS INGRESOS PÚBLICOS».- 3.2. «ESTIMULAR LA ACTIVIDAD ECONÓMICA A TRAVÉS DE PLANES SELECTIVOS DE INVERSIÓN».- 3.3. «RECUPERAR LA AUTONOMÍA COLECTIVA, REFORZAR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA LUCHA CONTRA LA CRISIS».- 3.4. «ES NECESARIA LA REDUCCIÓN DEL PRECIO DE PRODUCTOS BÁSICOS».- 3.5. «POTENCIAR LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO».- 3.6. «LA FORMACIÓN, FACTOR DE DESARROLLO».- 3.7. «ENFRENTAR LA CRISIS PENSANDO EN LAS PERSONAS».- 3.8. PRESERVAR EL CONSENSO SOBRE LA VIABILIDAD DEL SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES.- IV. CONCLUSIONES.

## **I. INTRODUCCIÓN**

Los sindicatos Unión General de Trabajadores de España (UGT)<sup>1</sup> y Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO)<sup>2</sup> han entregado al Gobierno y a la

---

<sup>1</sup> UGT es una organización sindical obrera española. Fundada en 1888, comparte origen histórico con el Partido Socialista Obrero Español (PSOE) evolucionando desde el clásico marxismo hacia una orientación socialdemócrata. En las elecciones sindicales de 2011 se confirmó como el segundo sindicato más representativo de España por detrás de CCOO. <http://es.wikipedia.org>

<sup>2</sup> CCOO es una confederación sindical española, vinculada en su fundación al Partido Comunista de España, aunque independiente de cualquier partido político. Actualmente es la primera fuerza sindical de España. Según sus Estatutos, CCOO se define como un sindicato: reivindicativo, de clase, unitario, democrático, independiente, participativo, de masas, de hombres y mujeres, sociopolítico, internacionalista, pluriétnico y multicultural. Ideológicamente, se orienta hacia la

ACDCT, VOL. VI (2014), ISSN: 1889-4224, PÁGS. 191-200

Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE)<sup>3</sup>, el 21 de diciembre de 2012, el documento titulado «Propuestas sindicales para promover el crecimiento, el empleo y la cohesión social, ante la crisis de la economía española».

En dicho instrumento manifiestan el fracaso de las políticas impuestas centradas exclusivamente en el ajuste y, a su vez, afirman que el movimiento sindical español siempre se ha caracterizado por su voluntad de negociación y por presentar alternativas razonables. Para una mejor comprensión se transcribe la carta que acompaña dicho documento<sup>4</sup>:

«CCOO y UGT hemos venido presentando alternativas económicas y sociales para enfrentar la crisis desde que aparecieron los primeros síntomas de la misma, con la vocación de contribuir a amortiguar sus consecuencias, a que sus costes se repartiesen equitativamente y a preservar los derechos laborales y sociales que definen a toda sociedad democrática y desarrollada.

Pese a ello se han impuesto las políticas centradas exclusivamente en el ajuste cuyas consecuencias económicas y sociales son de sobra conocidas sin que, por otra parte, hayan dado ninguno de los resultados que en apariencia las justifican. Antes al contrario, las previsiones para el próximo año son de una mayor caída de la actividad económica de la contemplada en los Presupuestos Generales del Estado que se acaban de aprobar con la consecuente destrucción de empleo.

En estas condiciones y ante la ausencia de la mínima predisposición al diálogo y la concertación social nos hemos visto obligados a promover y apoyar las movilizaciones sociales que están enfrentando las políticas imperantes. Pero el movimiento sindical español siempre se ha caracterizado por su voluntad de negociación y por presentar alternativas razonables para la misma.

De nuevo y con esta finalidad le hacemos llegar el último documento de Propuestas sindicales para promover el crecimiento, el empleo y la cohesión social, ante la crisis de la economía española que hemos elaborado, esperando, dada la gravedad

---

supresión de la sociedad capitalista y la construcción de una sociedad socialista democrática. <http://es.wikipedia.org>

<sup>3</sup> La CEOE es una entidad privada sin ánimo de lucro, cuyo fin primordial es la defensa y representación de los intereses empresariales ante los poderes públicos y la sociedad en general. Fundada en 1977, integra con carácter voluntario a dos millones de empresas y autónomos de todos los sectores de actividad, que se vinculan a CEOE a través de más de 4.000 asociaciones de base. La Confederación integra de forma directa a 225 organizaciones territoriales y sectoriales a nivel autonómico y provincial; se logra así que las empresas estén representadas por la doble vía del sector al que pertenecen y por el territorio en el que están ubicadas. <http://www.ceoe.es>

<sup>4</sup> <http://www.chtjgt.net/noticia/ugt-y-ccoo-hacen-llegar-a-rajoy-a-rosell-y-a-los-grupos-parlamentarios-las-propuestas-sindicales-para-promover-el-crecimiento-el-empleo-y-la-cohesion-social-ante-la-crisis-de-la-economia-espanola-id-24302.htm>

de la situación actual, sean tenidas en cuenta, para iniciar un proceso de diálogo y concertación que es lo que nuestro país necesita».

El documento en cuestión se estructura en los siguientes epígrafes: a) Europa: Mejora de la estabilidad con crecimiento económico, b) España: cambiar el modelo productivo, reforzar el Estado del Bienestar y situar el empleo en el centro de las políticas, c) Reforzamiento de los mecanismos democráticos. Recuperar el Diálogo Social.

Dicho instrumento reconoce que uno de los principales efectos de la crisis económica es el aumento de las desigualdades sociales y de las situaciones de pobreza y marginalidad económica y social. Esto se debe, por una parte, al impacto directo de la propia crisis. Por otra, las políticas desequilibradas en contra de la parte más débil de la población sin disponer de un plan global de recuperación en el que se repartan de forma más justa los esfuerzos y los futuros beneficios.

Desde este punto de vista, los sindicatos disponen que el principal objetivo de la sociedad española es crear empleo, de manera que la pregunta que aquellos se plantean es cómo se puede conseguir este objetivo en una situación tan grave como la actual determinada por la obligada reducción de deuda de las personas y empresas, y los serios problemas de financiación del sector privado y público. El drama individual y colectivo en el que se encuentra la sociedad española, requiere de medidas propias articuladas a corto y medio plazo de acuerdo a las prioridades y posibilidades en cada momento, al igual que la implantación de una política más adecuada de la Unión Europea (UE).

Posteriormente, dichos sindicatos, el 16 de mayo de 2013, han actualizado el citado documento en un nuevo texto titulado «Propuesta para el consenso de la sociedad española para superar la actual situación de manera más rápida y equilibrada que permita recuperar el empleo y la protección social», en el que las propuestas están orientadas a la recuperación del empleo, de la actividad económica y la protección social, para preservar la cohesión social y la igualdad a través del consenso y del diálogo con todas las fuerzas políticas, las administraciones y los interlocutores sociales.

Bajo este contexto, el presente artículo se centra en analizar este instrumento, el cual se estructura en los siguientes epígrafes: a) Introducción, b) Actuar ante las instituciones europeas: La creación de empleo y la mejora de la protección social requieren de la reactivación económica, c) Actuar en España: Por un gran acuerdo por el empleo y la cohesión social 2013-2016, d) Conclusiones.

## **II. ACTUAR ANTE LAS INSTITUCIONES EUROPEAS: LA CREACIÓN DE EMPLEO Y LA MEJORA DE LA PROTECCIÓN SOCIAL REQUIEREN DE LA REACTIVACIÓN ECONÓMICA**

El documento señala que la UE tiene un problema de diseño económico, político y social que, por consecuencia de la crisis económica, ha puesto de manifiesto todas sus insuficiencias y aconsejan una profunda revisión de los Tratados y el papel de sus propias instituciones. Por ello los sindicatos reclaman más Europa, pero diferente a la actual. Reformas que deben nacer del reforzamiento de la participación de la ciudadanía, mediante las instituciones que la conforman y, en última instancia, con el voto. Los europeos al día de hoy se sienten privados de la capacidad de influir en decisiones que le conciernen de manera muy directa.

Otra de las propuestas que señalan los sindicatos es que se requiere un compromiso común para trasladar al Eurogrupo la necesidad de buscar un nuevo escenario en la Zona Euro, como bien lo ha propuesto la Confederación Europea de Sindicatos<sup>5</sup>, en el que se disponga una actuación razonable, en tiempo y medios, para alcanzar el equilibrio de las cuentas públicas con impulso de la actividad económica. En el sentido, de que pueda afrontar con garantías el dar una solución a los 27 millones de desempleados que buscan trabajo en la UE, con una clara apuesta por el mantenimiento del modelo social europeo, por lo que debería contemplar las siguientes recomendaciones:

- a) «Establecer una política fiscal agregada más expansiva que permita ampliar la demanda en esta área apoyada en aquellos países con fundamentos económicos más sanos.
- b) Avanzar en la lucha contra el fraude y la elusión fiscal de forma coordinada a nivel europeo, y armonizar las bases fiscales y los tipos de los impuestos sobre sociedades, estableciendo un tipo mínimo.
- c) Conseguir recuperar la capacidad de financiación de todos los países miembros a un precio sustancialmente más bajo.
- d) Corregir el excesivo tipo de cambio del euro para favorecer el esfuerzo de moderación de precios realizado por los países con más dificultades.

---

<sup>5</sup> La Confederación Europea de Sindicatos (CES), creada en 1973, es la organización sindical europea que agrupa a 81 organizaciones, entre ellas a CCOO, de 36 países europeos y a 12 federaciones sindicales europeas, con un total de 60 millones de afiliados. La CES coordina las actividades de los 39 Consejos Sindicales Interregionales (CSIR), que organizan la cooperación sindical a nivel transfronterizo. Además, otras estructuras sindicales como Eurocadres (Consejo Europeo de Cuadros y Personal Directivo), y la FERPA (Federación Europea de Personas Mayores y Jubiladas) funcionan también bajo los auspicios de la CES. La CES está reconocida por la Unión Europea, el Consejo de Europa y la Asociación Europea de Libre Comercio (AELC) como la única organización sindical interprofesional representativa en Europa. <http://eurored.ccoo.es>

e) Un marco presupuestario plurianual expansivo que, entre otras cuestiones, diseñe un plan de cofinanciación de inversiones, que movilice entre uno y dos puntos de PIB, a través del Banco Europeo de inversiones dirigidas a mejorar el crecimiento potencial de la Zona Euro (I+D+i e infraestructuras físicas, tecnológicas y de gestión de agua y residuos).

f) Una adecuada integración en el marco de la gobernanza europea de la dimensión social, que se base en el respeto de los derechos sociales fundamentales y en la mejora de las condiciones de vida y de trabajo. Que, como afirma la CES en su declaración de 23 de abril de 2013, “debe orientarse hacia la lucha contra el desempleo, la pobreza, las desigualdades y el dumping salarial y fiscal. Debe promover nuestro modelo social europeo, constituido por una protección social sólida, servicios públicos de calidad y diálogo social”».

### **III. ACTUAR EN ESPAÑA: POR UN GRAN ACUERDO POR EL EMPLEO Y LA COHESIÓN SOCIAL 2013-2016**

El documento en cuestión contiene ocho propuestas en relación a este epígrafe:

#### **3.1. «RECUPERAR EL CRÉDITO Y ELEVAR LOS INGRESOS PÚBLICOS»**

La financiación es la respuesta para el relanzamiento de la economía española, por ello el documento exige resolver el problema a través de las siguientes propuestas:

a) Para superar los costes excesivamente altos de financiación externa de la economía española, recomienda que su resolución tenga una fuerte intervención del Banco Central Europeo (BCE)<sup>6</sup> y el Mecanismo Europeo de Estabilidad (MEDE)<sup>7</sup> en los mercados de la deuda.

---

<sup>6</sup> El BCE es el banco central de la moneda única europea, el euro. Su función principal consiste en mantener el poder adquisitivo del euro y, con ello, la estabilidad de precios en la zona del euro. La zona del euro comprende los 18 países de la Unión Europea que han adoptado el euro desde 1999. <http://www.ecb.europa.eu>

<sup>7</sup> El Mecanismo Europeo de Estabilidad (MEDE) (en inglés European Stability Mechanism o ESM) es un organismo intergubernamental creado por el Consejo Europeo en marzo de 2011, que funciona como un mecanismo permanente para la gestión de crisis para la salvaguardia de la estabilidad financiera en la zona euro en su conjunto. Este mecanismo entró en vigor el 1 de julio de 2012, sustituyendo las estructuras temporales que constituyen el Fondo europeo de estabilidad financiero (FEEF) y el Mecanismo Europeo de Estabilidad Financiera (MEEF). <http://es.wikipedia.org>

b) En cuanto al diferencial de recaudación fiscal con los países de la Eurozona, señala que con una normativa fiscal equiparable se aplica a la laxitud en la aplicación de la misma y por el fraude fiscal.

c) Por último, señala la ausencia de crédito, a pesar del alto coste del programa de refinanciación del sistema financiero.

Por todo ello, recomienda incrementar los ingresos públicos, garantizar la eficiencia del gasto público, y fluidez del crédito hacia las pequeñas y medianas empresas y las familias. En relación a este último, encomienda utilizar todos los recursos disponibles, contando con la banca pública nacionalizada, que ha sido recapitalizada con el dinero de los españoles.

En cuanto a la primera recomendación señala que es preciso asegurar ingresos tributarios adicionales por valor de 1,5 puntos del PIB en los próximos 18 meses para colaborar al saneamiento de las cuentas públicas y sustentar un plan de choque plurianual que reactive la demanda interna. Para cubrir la amplia brecha con la media de la Zona Euro se requiere articular de manera urgente medidas sobre algunas figuras tributarias y abordar la creación de algunas nuevas figuras, tales como Impuesto sobre Transacciones Financieras, Impuesto sobre Actividades Bancarias e Impuesto sobre las Grandes Fortunas.

En relación a la segunda recomendación establece que para el aumento de los ingresos públicos, es preciso proceder a una evaluación del conjunto del gasto público, dado que su dimensión sigue siendo inferior a la media de la Zona Euro y, por ende, su estructura no se corresponde siempre con las necesidades de la sociedad y economía española. Aunque siempre lo son, en un momento de graves dificultades financieras como el actual, la racionalización del gasto y la búsqueda de la eficiencia en su uso son objetivos imprescindibles.

### **3.2. «ESTIMULAR LA ACTIVIDAD ECONÓMICA A TRAVÉS DE PLANES SELECTIVOS DE INVERSIÓN»**

El documento recomienda establecer programas de inversión cuidadosamente elegidos para dinamizar la actividad económica y mejorar su potencial futuro, tales como: a) Programa para la rehabilitación urbana en condiciones de mejora de la eficiencia energética, b) Plan de infraestructuras de gestión de agua y residuos, c) Promoción del transporte de mercancías por ferrocarril, d) Promoción de las redes intermodales, e) Incremento de la inversión pública en I+D+i y estímulos selectivos a las empresas que apuesten por la innovación tecnológica, f) Programa para la reducción de la brecha digital (TIC), g) Reforma energética, h) Plan de lucha contra el cambio climático, i) Plan social de vivienda en régimen de alquiler,

j) Programa de atención a las personas dependientes, k) Plan de escolarización infantil.

### **3.3. «RECUPERAR LA AUTONOMÍA COLECTIVA, REFORZAR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA LUCHA CONTRA LA CRISIS»**

Los sindicatos señalan que es necesario disponer de un marco de relaciones laborales en el que exista un equilibrio entre trabajadores y empresarios en la defensa de sus intereses dentro de un proyecto solvente de empresa. Bajo este contexto, la reforma laboral resulta incompatible con este entorno laboral necesario; en la medida que está siendo incapaz de frenar la destrucción de empleo y ha provocado un severo deterioro de la negociación colectiva.

Por consecuencia, es preciso retomar una posición con una correlación de fuerzas más equilibrada entre trabajadores y empresarios, que permita trabajar en la búsqueda de la flexibilidad dentro de las empresas (flexibilidad negociada); frente a la imposición unilateral de condiciones que finaliza en el uso desproporcionado de la fuerza, o bien mediante despidos o bien por inaplicaciones unilaterales de las condiciones del convenio colectivo.

### **3.4. «ES NECESARIA LA REDUCCIÓN DEL PRECIO DE PRODUCTOS BÁSICOS»**

Con el propósito de ganar competitividad y mejorar la cuota de mercado interno y externo, se requiere que los precios crezcan menos que los de los países del entorno español. Por lo que se requiere que los poderes públicos aborden las medidas complementarias necesarias para que esta moderación de rentas se traslade a los precios, a través de tres formas:

- a) Mejorar las condiciones de competencia en los respectivos mercados, que aborden las modificaciones regulatorias precisas.
- b) Establecer condiciones de acceso favorables a los bienes y servicios de primera necesidad para quienes atraviesan mayores dificultades económicas.
- c) Desaplicar incrementos en impuestos, tasas o precios públicos que presionen sobre los precios finales nacionales.

### **3.5. «POTENCIAR LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO»**

El documento señala que resulta urgente potenciar las políticas activas de empleo, para ello es urgente desarrollar planes específicos de orientación, formación y recualificación para los desempleados, especialmente a favor del empleo de los jóvenes y de los parados de larga duración. Para obtener la necesaria financiación para estos planes específicos los sindicatos recomiendan destinar a ello la mitad de la cuantía que se logre obtener cada año como consecuencia de la lucha contra el fraude fiscal y contra la economía sumergida.

### **3.6. «LA FORMACIÓN, FACTOR DE DESARROLLO»**

Los sindicatos establecen que el sistema educativo español precisa una reflexión profunda sobre su estructura y funcionamiento que persiga compensar las desigualdades de partida que produce la dinámica social y así alcanzar una verdadera igualdad de oportunidades y mejorar la calidad de la enseñanza. En este sentido, requiere reforzar el componente de formación profesional con una especial atención sobre la formación dual, que permita adecuar la educación disponible a la realidad de las empresas españolas.

A través de acuerdo tripartito es necesario establecer compromisos concretos, cuantificados, de incorporación de jóvenes para la formación por las empresas, financiados solidariamente con recursos públicos y recursos aportados por las empresas. Por lo que es preciso diseñar un ambicioso programa de recualificación de las personas en paro con dificultades para reinsertarse en el mercado de trabajo.

### **3.7. «ENFRENTAR LA CRISIS PENSANDO EN LAS PERSONAS»**

Entre las prioridades para salir de la crisis es necesario dar cobertura a las personas que más la sufren mediante prestaciones económicas y en especie para evitar que recaiga sobre ellas el mayor peso de la crisis económica. Bajo este contexto, las principales medidas que los sindicatos recomiendan son las siguientes:

- a) Reforzar los mecanismos de protección frente al desempleo, al adaptar el sistema de prestaciones de manera coyuntural a las circunstancias sobrevenidas en los últimos años, y que han provocado una brusca y persistente caída de su nivel de cobertura. Por tanto, se deben revisar los criterios de acceso a la protección frente al desempleo e impulsar programas ligados a la formación y recolocación.
- b) Establecer una renta básica dirigida a todas las unidades familiares que dispongan de una renta inferior al Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples.



- c) Articular un plan específico para reducir y evitar la pobreza infantil.
- d) Establecer una solución para que las personas sin renta suficiente por haber perdido su puesto de trabajo no pierdan sus viviendas. Para ello pueden articularse diversas medidas, como alternativa al desalojo de la vivienda con o sin dación en pago -los sindicatos proponen- en los casos de insolvencia sobrevenida y pérdida de empleo, el establecimiento de una larga ampliación del periodo de duración de las hipotecas con aval público.
- e) Determinar una solución adecuada para las personas afectadas por las preferentes y subordinadas.
- f) Desarrollar los servicios sociales en general y, especialmente, los dirigidos a personas en situación de dependencia<sup>8</sup>.

### **3.8. PRESERVAR EL CONSENSO SOBRE LA VIABILIDAD DEL SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES**

Los sindicatos proponen que se debe respetar el acuerdo sobre la reforma de pensiones alcanzado de forma tripartita en febrero de 2011 en el marco del Acuerdo Social y Económico y su traslación legislativa en la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social<sup>9</sup>. El sistema público de pensiones debe preservarse de las tensiones derivadas de una coyuntura como la que actualmente se vive. Entre otras cuestiones debe limitarse el uso anticipado del Fondo de Reserva, así como diversificar la inversión por razones de seguridad.

El sistema de pensiones español sufre las consecuencias de la severa crisis a través del descenso de los ingresos por cuotas sociales al disponer de menos ocupados. Esta situación coyuntural precisa de medidas igualmente coyunturales, con objeto de no consumir anticipadamente el Fondo de Reserva de Seguridad Social y contribuir a la reducción del déficit público en términos de contabilidad nacional. Para ello debe abordarse una revisión oportuna de la estructura de cotizaciones sociales, para abordar los desequilibrios financieros puntuales entre ingresos y gastos de Seguridad Social.

## **IV. CONCLUSIONES**

---

<sup>8</sup> Vid. KAHALE CARRILLO, D., *Protección a las personas en situación de dependencia*, Editorial Formación Alcalá, Jaén, 2012.

<sup>9</sup> BOE núm. 184, de 2 de agosto de 2011. Vid. AA.VV. (Drs. SEMPERE NAVARRO, A. y FERNÁNDEZ ORRICO, F.), *Reforma y Modernización de la Seguridad Social*, Aranzadi, Cizur Menor, 2012.

El documento analizado supone una declaración de intenciones de los sindicatos hacia el Pacto Social; es decir, el consenso, ante una economía en recesión y un desempleo creciente. Bajo este contexto, tiene como prioridad «actuar ante las autoridades europeas: la creación de empleo y la mejora de la protección social requieren de la reactivación económica».

Asimismo, propone «actuar en España con un gran acuerdo por el empleo y la cohesión social 2013-2016», mediante, entre otras cosas, la recuperación del crédito y elevando los ingresos públicos, la estimulación de la actividad económica mediante planes selectivos de inversión, la recuperación de la autonomía colectiva al reforzar la negociación colectiva en la lucha contra la crisis, la reducción del precio de los productos básicos y la potenciación de las políticas activas de empleo, la formación como factor de desarrollo y la consideración de la población en exclusión social.

Los sindicatos, en definitiva, con dicho documento asumen «la responsabilidad que el movimiento sindical tiene contraída con el mundo del trabajo y la sociedad española, en un momento que sin demagogia podemos calificar de “emergencia nacional”, (por lo que) queremos presentar nuestras reflexiones y propuestas para contribuir a un ineludible “Consenso de país” por el empleo, la recuperación de la protección social y el cambio de modelo de desarrollo». Por consecuencia, el documento tiene un valor de intenciones que «trata de articular una serie de medidas en la dirección de favorecer el crecimiento del empleo, garantizar la protección necesaria para las personas y estimular un modelo de desarrollo más sano y sostenible, medidas dirigidas a actuar en dos vectores, el exterior, determinado por la pertenencia de España a la Unión Económica y Monetaria, y el delimitado por nuestras propias acciones».

## EL PAPEL REFORZADO DE LOS SINDICATOS ANTE DETERMINADAS MEDIDAS COLECTIVAS EMPRESARIALES

[REINFORCED ROLE OF UNIONS IN FRONT OF CERTAIN ENTERPRISE COLLECTIVE MEASURES]

Lara M. Munín Sánchez

**Sumario:** I. INTRODUCCIÓN. II. EL PAPEL REFORZADO DEL SINDICATO COMO PARTE NEGOCIADORA EN LA FASE DE CONSULTA DE LAS MEDIDAS COLECTIVAS. III. CONCLUSIONES.

*Contents: I. INTRODUCTION. II. REINFORCED ROLE OF UNION AS NEGOCIATING PARTNER DURING THE PHASE OF CONSULTATIONS OF COLLECTIVE MEASURES. III. CONCLUSIONS.*

**Resumen:** La solución del Legislador en el ámbito laboral ante la grave crisis económica ha sido otorgar una mayor flexibilidad a las empresas para adoptar medidas que afectaban a las condiciones laborales colectivas de los trabajadores. El contrapeso a esa flexibilidad (interna y externa) es la necesidad de que el empresario abra una fase de negociación (*fase de consultas*) con los trabajadores; en esta fase, los interlocutores son –en principio– los representantes de los trabajadores (delegados de personal o miembros del comité de empresa), aunque el sindicato puede asumir directamente la negociación en detrimento de los representantes legales, bajo determinadas condiciones, en todos los supuestos de medidas de flexibilidad colectiva empresarial. La razón de este proceder está en consonancia con la relevancia de sus funciones, reconocidas por el artículo 7 de la Constitución Española y que implican un importante contrapeso al poder empresarial.

*Abstract: The solution of the Legislator in the labour frame against the severe economic crisis has been granted greater flexibility to companies to adopt measures affecting the collective labour conditions of workers. The counterweight to this flexibility (internal and external) is the need that the employers open a period of negotiation (known as “phase of consultations”) with their employees. In this “phase of consultation” social partners are, in principle, the legal representatives of employees (union delegates or members of the workers’ council). The Union can directly assume the negotiation to the detriment of the legal representatives, under certain conditions, in all cases of employees’ collective flexibility measures. The reason for this strengthened role of Union is according to the importance of their*

*roles, recognized by article 7 of Spanish Constitution, and involving an important counterweight to corporate power.*

\* \* \*

## I. INTRODUCCIÓN

1. En el presente artículo se pretende exponer de forma esquemática, el papel del sindicato ante determinadas medidas que han venido a proliferar en los últimos tiempos de crisis. Como todos hemos podido constatar de forma directa o indirecta, la crisis económica que lleva instalada no sólo en nuestro país, sino en nuestro entorno desde hace un tiempo –por desgracia, demasiado-, ha venido provocado la desaparición de una gran parte del tejido empresarial, sobre todo, en Pymes –aunque no exclusivamente- y, con ella, también se observa la desaparición de un importante número de puestos de trabajo, con todo lo que ello conlleva. El Legislador no podía permanecer ajeno a esta situación, razón por la que –ya desde el año 2010 (Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo)- se inicia un proceso de reforma de nuestra legislación laboral cuya máxima expresión está representada por el conocido Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, posteriormente convalidado por la Ley 3/2012, de 6 de julio. Casi todo este proceso estuvo presidido por la idea de dotar de una mayor flexibilidad interna a las empresas, favoreciendo la adaptabilidad de las condiciones de trabajo a las circunstancias de la producción, bajo la consideración general de que dichos instrumentos mejoran la competitividad y rendimiento de la empresa y constituyen una alternativa positiva frente a medidas de flexibilidad externa que implican un ajuste en el volumen de empleo. En palabras de la propia Exposición de Motivos de dicho Real Decreto-Ley<sup>1</sup>: «La reforma apuesta por el equilibrio en la regulación de nuestras relaciones de trabajo: equilibrio entre la flexibilidad interna y la externa; entre las tutelas que operan en el contrato de trabajo y las que operan en el mercado de trabajo, etc. El objetivo es la *flexiseguridad*». Entre esas medidas figuran la eliminación de la autorización administrativa, primero, para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo de carácter colectivo, luego, para el despido colectivo; y la simplificación y facilitación –para el empresario, si queremos ser más precisos- de otras medidas, también frecuentes ante situaciones de crisis, como la movilidad funcional y geográfica o la propia modificación sustancial de condiciones de trabajo cuando no tiene alcance colectivo.

---

<sup>1</sup> Apartado II, párrafo segundo, de la Exposición de Motivos.

2. Ahora bien, todas o casi todas esas medidas van a exigir un procedimiento previo en el seno de la empresa, lo que la Ley denomina «*periodo de consultas*», que se ha impuesto en el despido colectivo y en la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, en la movilidad geográfica y en la funcional, cuando sean éstas colectivas o de mayor duración o trascendencia. Consiste en una negociación –durante un periodo más o menos amplio, de entre 15 y 30 días- durante los cuales el empresario y los representantes de los trabajadores tienen que intentar lograr un acuerdo (negociar de buena fe, que no es lo mismo que conseguirlo<sup>2</sup>), aunque la decisión final –en caso de que no se llegue al acuerdo- corresponde al empresario. Pues bien, la intervención de los Sindicatos en este proceso se ha ido reforzando progresivamente.

## II. EL PAPEL REFORZADO DEL SINDICATO COMO PARTE NEGOCIADORA EN LA FASE DE CONSULTA DE LAS MEDIDAS COLECTIVAS

3. Como es sabido, nuestro sistema se caracteriza por la coexistencia de un doble mecanismo de representación de los trabajadores: la denominada representación legal de los trabajadores, también llamada representación unitaria por ser independiente de la afiliación de los trabajadores de la empresa (Delegados de Personal y Comité de Empresa, regulados en el Título II del Estatuto de los Trabajadores) y la representación voluntaria o sindical (que tiene su reflejo -aunque no de forma imperativa o necesaria- en las empresas a través de las instituciones de la sección sindical y el Delegado sindical; arts. 8 y 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical). El hecho de que la representación sindical no se constituyese más que en un número reducido de centros de trabajo, mientras que la unitaria se estableciese en todos los obligados por la ley ha determinado que esta última fuese la más influyente en la práctica<sup>3</sup>.

4. Así, inicialmente el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores contemplaba exclusivamente la intervención, en el periodo de consultas, de los representantes legales de los trabajadores; expresión que se interpretaba en su significado más literal o propio y suscitaba dudas –incluso bloqueos- en aquellos supuestos en que tal mecanismo representativo no existiese. Así, por ejemplo, en empresas con 10 trabajadores o, incluso, menos (para las que el art. 66 no impone la obligación de existencia de representación legal y en las que la modificación de

---

<sup>2</sup> Véanse las Sentencias del Tribunal Supremo de 7 de octubre de 2004 –Recurso de casación ordinaria núm. 189/2003-; 22 de mayo de 2006 –Recurso de casación ordinaria núm. 79/2005-; y 12 de diciembre de 2006 –Recurso de casación ordinaria núm. 21/2006-.

<sup>3</sup> Sobre la dualidad de representaciones, sindical y unitaria, véase A. MARTÍN VALVERDE, F. RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ y J. GARCÍA MURCIA M. *Derecho del Trabajo*, Tecnos (Madrid, 2011), págs.327-328.

condiciones tendría igualmente carácter colectivo; máxime cuando la distinción no radicaba en el número de trabajadores, sino en el origen de la medida a modificar). En efecto, se calificaba como un problema especialmente grave de la regulación existente, el de las empresas sin representación de los trabajadores, en las que no cabía posibilidad de alcanzar acuerdo, porque el requisito constitutivo para ello es que hubiera representantes de los trabajadores; y si bien se había defendido en alguna ocasión el acuerdo directo entre empresa y trabajadores, la doctrina jurisprudencial se mostraba de modo reiterado reacia a admitirlo<sup>4</sup>. Se hacían especialmente necesarias, por tanto, fórmulas que evitasen que la ausencia de representantes de los trabajadores, fuese un cauce por el que eludir, precisamente, el procedimiento legalmente establecido para la modificación sustancial de condiciones de trabajo.

5. El Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, para los supuestos en que no existan representantes de los trabajadores en la empresa con quienes negociar, dispuso lo siguiente: «En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, los trabajadores podrán atribuir su representación para la negociación del acuerdo con la empresa a una comisión de un máximo de tres miembros integrada, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa designados por la Comisión paritaria del convenio colectivo aplicable a ésta; sus acuerdos requerirán el voto favorable de la mayoría de sus miembros. La designación deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del periodo de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo. En ese caso, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales del sector...»<sup>5</sup>. Con todo, puede observarse que la intervención de los sindicatos seguía siendo subsidiaria y se contemplaba como meramente potestativa para los trabajadores a quienes se atribuía la decisión de conferir o no su representación a la referida comisión. Ahora bien, para tales casos y, parece que tomando conciencia de que la superioridad sindical podría implicar ruptura de la deseable paridad entre las partes en la negociación, se permite al empresario, correlativamente, atribuir su representación a las organizaciones empresariales de sector.

6. Poco tiempo después, la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, concretamente, en su art.

---

<sup>4</sup> En relación a los problemas de bloqueo en empresas sin representación legal de los trabajadores, puede verse R. BODAS MARTÍN, «La flexibilidad interna: de la Ley 35/2010 al RDL 7/2011, primer balance sobre el despliegue de ambas normas (2)», *Aranzadi Social*, núm. 10 (2012), consultado a través de *Westlaw Aranzadi* (BIB 2012\297).

<sup>5</sup> Cfr. art. 5 del Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, que da nueva redacción al art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.

5<sup>6</sup>, modifica nuevamente el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores, aunque, por lo que aquí interesa, se mantiene prácticamente el mismo papel de los representantes de los trabajadores, con alguna diferencia de matiz; en primer lugar, el reconocimiento, ahora expreso, de prever el procedimiento de consultas «[s]in perjuicio de los procedimientos específicos que puedan establecerse en la negociación colectiva» (en los que –como es lógico– puede contemplarse una función no necesariamente subsidiaria de los sindicatos) y, en segundo lugar, la potestad de elección de los trabajadores en defecto de representantes legales se expresa ahora en una opción entre o bien una comisión de máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente, o bien una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más 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.

7. Más adelante, el Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva opta decididamente por la representación sindical atribuyéndole un papel incluso preferente al de la representación sindical. De acuerdo con ello, dispone que «[l]a intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal»<sup>7</sup>. En suma: *Primero*, en caso de darse el supuesto de dualidad de representaciones de los trabajadores, legal-sindical, tendrá preferencia esta última simplemente por el hecho de acordarlo así, siempre que, eso sí, representen la mayoría de los miembros del comité de empresa o de los delegados de personal. *Segundo*, en defecto de representación sindical o si ésta no disfrutara de la preferencia indicada (por no acordarlo así o no reunir la mayoría necesaria), la función expresada la asumirían los representantes legales de los trabajadores. Y *tercero*, en defecto de representación legal, se mantiene la misma regla sentada por la ley 35/2010, de modo que los trabajadores podrán optar por atribuir la representación en la consulta a comisión de máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad,

---

<sup>6</sup> Para ello y en palabras de la Exposición de Motivos, se establece el carácter improrrogable del plazo previsto para los períodos de consultas, se prevé una solución legal para los supuestos en que no existan representantes de los trabajadores en la empresa con quienes negociar y se potencia la utilización de medios extrajudiciales de solución de discrepancias establecidos a través de la negociación colectiva. Tales medios han demostrado su valor y eficacia como sistemas que evitan la judicialización de los conflictos laborales, permitiendo que los procesos de adaptación de las condiciones de trabajo se lleven a cabo con agilidad para el empresario y con garantías para los trabajadores, disminuyendo la conflictividad laboral, en especial en aquellos casos en que estos mecanismos se incardinan en instituciones creadas mediante acuerdo de las organizaciones empresariales y sindicales en el ámbito correspondiente.

<sup>7</sup> Cfr. art. 6.dos del Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 junio.

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.

8. Este sistema se mantiene en la actualidad, si bien el Real Decreto-Ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social, ha venido a establecer reglas más precisas sobre el procedimiento de consulta que abarcan supuestos más complejos de modificaciones que comprendan varios centros de trabajo a fin de contemplar nuevas realidades empresariales, pero manteniendo el mismo orden de preferencia entre las representaciones legal y sindical<sup>8</sup>. Así, modifica el apartado 4 del art. 41 del Estatuto de los Trabajadores, en los siguientes términos: «Sin perjuicio de los procedimientos específicos que puedan establecerse en la negociación colectiva, la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores, de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal de los centros de trabajo afectados, en cuyo caso representarán a todos los trabajadores de los centros afectados.

En defecto de lo previsto en el párrafo anterior, la intervención como interlocutores se regirá por las siguientes reglas:

a) Si el procedimiento afecta a un único centro de trabajo, corresponderá al comité de empresa o a los delegados de personal. En el supuesto de que en el centro de trabajo no exista representación legal de los trabajadores, estos 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 o a una comisión de igual

---

<sup>8</sup> Art. 9.Dos del Real Decreto-Ley 11/2013, de 2 de agosto.



número de componentes designados, según su 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.

En el supuesto de que la negociación se realice con la comisión cuyos miembros sean designados por los sindicatos, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, pudiendo ser las mismas más representativas a nivel autonómico, y con independencia de la organización en la que esté integrado tenga carácter intersectorial o sectorial.

b) Si el procedimiento afecta a más de un centro de trabajo, la intervención como interlocutores corresponderá:

En primer lugar, al comité intercentros, siempre que tenga atribuida esa función en el convenio colectivo en que se hubiera acordado su creación.

En otro caso, a una comisión representativa que se constituirá de acuerdo con las siguientes reglas:

1.<sup>a</sup> Si todos los centros de trabajo afectados por el procedimiento cuentan con representantes legales de los trabajadores, la comisión estará integrada por estos.

2.<sup>a</sup> Si alguno de los centros de trabajo afectados cuenta con representantes legales de los trabajadores y otros no, la comisión estará integrada únicamente por representantes legales de los trabajadores de los centros que cuenten con dichos representantes. Y ello salvo que los trabajadores de los centros que no cuenten con representantes legales opten por designar la comisión a que se refiere el párrafo a), en cuyo caso la comisión representativa estará integrada conjuntamente por representantes legales de los trabajadores y por miembros de las comisiones previstas en dicho párrafo, en proporción al número de trabajadores que representen.

En el supuesto de que uno o varios centros de trabajo afectados por el procedimiento que no cuenten con representantes legales de los trabajadores opten por no designar la comisión del párrafo a), se asignará su representación a los

representantes legales de los trabajadores de los centros de trabajo afectados que cuenten con ellos, en proporción al número de trabajadores que representen.

3.<sup>a</sup> Si ninguno de los centros de trabajo afectados por el procedimiento cuenta con representantes legales de los trabajadores, la comisión representativa estará integrada por quienes sean elegidos por y entre los miembros de las comisiones designadas en los centros de trabajo afectados conforme a lo dispuesto en el párrafo a), en proporción al número de trabajadores que representen.

En todos los supuestos contemplados en este apartado, si como resultado de la aplicación de las reglas indicadas anteriormente el número inicial de representantes fuese superior a trece, estos elegirán por y entre ellos a un máximo de trece, en proporción al número de trabajadores que representen.

La comisión representativa de los trabajadores deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de inicio del procedimiento de consultas. A estos efectos, la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo. El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de siete días desde la fecha de la referida comunicación, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso el plazo será de quince días.

Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, la dirección de la empresa podrá comunicar el inicio del periodo de consultas a los representantes de los trabajadores. La falta de constitución de la comisión representativa no impedirá el inicio y transcurso del periodo de consultas, y su constitución con posterioridad al inicio del mismo no comportará, en ningún caso, la ampliación de su duración.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados.

El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período 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 período.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el apartado 1 y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. Ello sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 3 de este artículo».

### III. CONCLUSIONES

9. En conclusión, el Legislador ha atribuido progresivamente mayor intervención a los sindicatos en el periodo de consultas, lo cual está en consonancia con las funciones que constitucionalmente tienen asignadas de «defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios»<sup>9</sup> y con el objetivo global de la reforma de la negociación colectiva, que no es sino el de superar ciertas deficiencias en nuestro sistema de negociación, dotándolo de mayor agilidad y dinamismo, adaptándolo también a las nuevas o renovadas realidades empresariales que actúan en nuestro mercado de trabajo, lo cual se hace, precisamente, mediante la intervención preferente de las secciones sindicales frente a la de los representantes legales y, en defecto de esta representación, a través de la posibilidad de designación de los miembros de la comisión por los sindicatos más representativos (si así lo deciden los trabajadores)<sup>10</sup>. No cabe desconocer que la intervención sindical es considerada, en ocasiones, perjudicial sobre la base de un pretendido elemento bloqueador de acuerdos, especialmente desde posiciones más proclives a la patronal. Sin embargo, una gran mayoría considera, por el contrario, que juega mejor papel a la hora de reforzar las garantías de los trabajadores y equilibrar el poder empresarial; aunque también se ha apuntado que, por desgracia, en realidad, ese papel es más formal que real en pequeñas empresas donde no exista representación legal, ya que, aunque se permita la intervención sindical por opción de los trabajadores, tal intervención será, en la mayoría de las ocasiones, inoperante, de un lado, porque los interlocutores en los procesos de flexibilidad interna serán habitualmente las «comisiones laborales» y no las de designación sindical cuyo nombramiento será más complejo<sup>11</sup>; y, de otra parte, si esa comisión

---

<sup>9</sup> Art. 7 de la Constitución Española.

<sup>10</sup> Véase la Exposición de Motivos del Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva.

<sup>11</sup> Véase R. BODAS MARTÍN, «La flexibilidad interna: de la Ley 35/2010 al RDL 7/2011, primer balance sobre el despliegue de ambas normas (2)», cit.

laboral se permite que pueda ser elegida por los trabajadores se potencia –en suma– la elección de unos representantes de los trabajadores del centro favorables a las posiciones empresariales, por la ausencia en éstos de un auténtico poder para negociar<sup>12</sup>.

---

<sup>12</sup> Véase H. I. ARBONÉS LAPENA, «Algunos aspectos críticos del modelo de negociación colectiva tras las reformas del 2012», *Aranzadi Social*, núm. 9 (2013), consultado a través de *Westlaw Aranzadi* (BIB 2013\20).

**COEDICIÓN DE LIBROS Y PARTICIPACIÓN EN CONGRESOS  
INTERNACIONALES DE MIEMBROS DE LA ASOCIACIÓN**

[*COEDITION OF BOOKS AND PARTICIPATION IN INTERNATIONAL  
CONGRESSES BY THE MEMBERS OF THE ASSOCIATION*]

— A. ARUFE VARELA, *Los despidos colectivos en el Derecho de los Estados Unidos. Un estudio comparado con el Derecho español y el de la Unión Europea*, Netbiblo (A Coruña, 2014), XIV+109 págs. ISBN: 978-84-15562-68-9.

— J. MARTÍNEZ GIRÓN, *La discriminación laboral por edad en el Derecho de los Estados Unidos. Un estudio crítico comparativo desde la perspectiva del Derecho español*, Netbiblo (A Coruña, 2013), XXII+136 págs. ISBN: 978-84-15562-67-2.

— Ponencia de A. ARUFE VARELA sobre «Crise económica e modificações substanciais das condições de trabalho no Direito Espanhol (Direito Colectivo)», en la Conferência Internacional sobre «Modificação substancial das condições de trabalho em situação de crise económica»; Lisboa (Portugal), 7 mayo 2013; Facultad de Derecho-Universidad de Lisboa.

— Ponencia de J. MARTÍNEZ GIRÓN sobre «Crise económica e modificações substanciais das condições de trabalho no Direito Espanhol (Direito Individual)», en la Conferência Internacional sobre «Modificação substancial das condições de trabalho em situação de crise económica»; Lisboa (Portugal), 7 mayo 2013; Facultad de Derecho-Universidad de Lisboa.