José Luis MONEREO PÉREZ, *La negociación colectiva en España: Un modelo de negociación colectiva para el siglo veintiuno*, Atelier (Barcelona, 2024), 377 págs.

Esta extraordinaria monografía del colega y maestro granadino, José Luis MONEREO PÉREZ, está construida —en mi opinión— con una lógica argumentativa clásica (planteamiento, nudo, desenlace), que la convierte no sólo en un libro necesario (faltan tratamientos del Derecho de la negociación colectiva, que no se ahoguen en el ambiente asfixiante del mero Derecho positivo y que lo trasciendan, pasando a convertirse en obras de verdadera teoría general), sino también en un libro realmente grato de leer. El nudo es una evidencia incuestionable, relativa —según nuestro autor— a «la emergencia de la empresa postindustrial, caracterizada como empresa flexible y participada», teniendo en cuenta, de un lado, que «este nuevo modelo de empresa flexible se vincula estrechamente con la progresiva complejización de la misma figura del trabajador, el cual se hace cada vez más heterogéneo (bien sometido a regímenes laborales diferentes, o bien desvinculado formalmente de la empresa para la cual trabaja —subcontratación, prestamismo a través de empresas de trabajo temporal, nuevas formas de trabajo autónomo o parasubordinado, con frecuencia antes vinculado laboralmente con la empresa con la que ahora mantiene un contrato de servicios, etc.—)»; y de otro lado, en lo tocante a la empresa «participada», que el fenómeno «comporta una significativa participación colectiva y sindical y un proceso de democratización de las estructuras empresariales, abriéndolas en el nivel de la codeterminación no sólo negocial sino también en el ámbito de la cogestión institucional de la dirección de los complejos empresariales». Refuerza esta visión del cambio habido con el argumento, casi de síntesis, relativo a que la «empresa postfordista» plantea, en realidad, «una estrategia basada en la innovación permanente y la flexibilidad organizacional y laboral», lo que provoca internamente que se intensifique «el trabajo en grupos semiautónomos en la realización de objetivos, con la participación directa de los trabajadores», así como —ahora en lo tocante al plano de fuera de la empresa— que «la empresa externaliza sus actividades, sea bajo fórmulas renovadas de técnicas clásicas como la subcontratación económica, sea bajo las nuevas fórmulas del recurso a las empresas de trabajo temporal y a la potenciación

del trabajo autónomo "dependiente" o cuasi-asalariado respecto de un empresario principal».

Lógicamente, despejado el nudo, nuestro autor plantea la necesidad de acomodar la norma reguladora en España de la negociación colectiva (esto es, el Título III del Estatuto de los Trabajadores) a la nueva realidad previamente descrita por él, dado que «ambas dimensiones de la reorganización de la empresa postfordista influyen sobre la praxis de la negociación colectiva y, en general, sobre el desenvolvimiento de las relaciones colectivas de trabajo», afirmando que «estos cambios estructurales plantean a la negociación colectiva el reto de mostrar su capacidad para ser un procedimiento jurídico de encauzamiento, organización y dirección de las relaciones laborales en el sentido más idóneo para afrontar las mutaciones en curso». Sus propuestas de reforma (o desenlace) vienen precedidas de un fenomenal análisis de Derecho colectivo comparado del Trabajo (que no puede pasar inadvertido en nuestro *Anuario*), basado en que el citado cambio empresarial (o planteamiento) tiene la naturaleza de fenómeno global. A este efecto, destaca que «en el Derecho comparado predomina a distancia la fuerza normativa de los convenios colectivos, especialmente los de fuerza normativa y eficacia limitada, con la posibilidad a través de distintos instrumentos, de alcanzar una fuerza normativa y eficacia general extraordinaria». Ahora bien, el admirado colega granadino se muestra proclive a dejar intocada la actual eficacia normativa general de los convenios colectivos estatutarios españoles (que califica como «eje vertebrador en el Título III del ET»), haciendo suyos los argumentos favorables al mantenimiento de dicha marca estructural nuestra, como «el logro que se consigue de proporcionar una amplia cobertura de trabajadores a través de la negociación colectiva, lo que se traduce en una mayor seguridad jurídica y una amplia homogeneización de las condiciones de trabajo, reduciéndose así los costes entre las empresas y disminuyendo la competencia en esa cuestión, por lo que sin duda constituye uno de los pilares y valores positivos del modelo legal [español] de negociación colectiva». Esto despejado, el desenlace de la obra se materializa en la formulación de muy diversas propuestas de *lege ferenda*, encuadradas por nuestro autor en el marco más amplio, así como tan doctrinalmente debatido, de que llegue a promulgarse en el futuro un nuevo Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI.

Animo a leer todas ellas, limitándome a mencionar y reseñar brevemente aquí solamente dos, a calificar de rigurosamente espectaculares. En primer lugar, crear «un nuevo Título IV sobre la negociación colectiva y los convenios colectivos/sindicales de eficacia limitada», pues «no deja de resultar un tanto paradójico que se regulen al detalle los convenios colectivos de eficacia jurídica "erga omnes" … y se deje sin una regulación legal específica los convenios colectivos sindicales ordinarios inherentes a la libertad y al pluralismo sindical (artículos 7, 28 y 37.1 CE)». En segundo lugar, «establecer de *lege ferenda* un nuevo Título V del ET sobre solución autónoma extrajudicial de los conflictos colectivos, aunque habría que tener sumo cuidado con la conexión ineludible de esta materia con el derecho fundamental de huelga, que encuentra una regulación absolutamente insatisfactoria en el obsoleto RD-Ley 17/1977», aunque advirtiendo —a la vista de que se trata de un derecho constitucional fundamental en sentido estricto— que «lo más coherente sería promulgar una Ley Orgánica reguladora de este último derecho fundamental», de un lado —visto el impacto que provocaría sobre el derecho a la negociación colectiva—, porque «se pondrían de manifiesto esas sinergias entre ambos derechos constitucionales de libertad»; y de otro lado, porque «tendría la virtualidad de establecer una regulación coherente y una revisión en profundidad de intromisiones legales de dudosa constitucionalidad (con todo el respeto que merece la posición mayoritaria de nuestro Tribunal Constitucional), como los arbitrajes obligatorios impuestos a lo largo del sistema del Estatuto de los Trabajadores (en sus tres Títulos actuales)». Para nuestro autor —con carácter conclusivo—, «lo más pertinente es elaborar un Nuevo Estatuto de los Trabajadores en el medio/largo plazo en el marco de un "Código de Trabajo" en aras de la seguridad jurídica y de la visibilidad de la lógica interna del sistema de relaciones laborales», y todo ello, «con base a la Disposición Adicional 8ª del vigente ET».

**Jesús Martínez Girón**