

**Negociación colectiva, adaptabilidad
empresarial y protección de los
derechos de los trabajadores
vol. I**

Joaquín García Murcia y M.^a Antonia Castro Argüelles

Documento de trabajo 134(I)/2008



Joaquín García Murcia

Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social en la Universidad de Oviedo. Es autor de Organizaciones sindicales y empresariales más representativas (MTSS, 1986), La revisión de los convenios colectivos a través del recurso de amparo (Tecnos, 1992), Los acuerdos de empresa (CES, 1998), La reglamentación sectorial del trabajo (de la intervención pública a la autonomía colectiva) (Civitas, 2001) y, en régimen de coautoría, La negociación colectiva en los sectores de alimentación y de oficinas y despachos (MTAS, 2000) y La movilidad geográfica en la negociación colectiva. Guía de negociación (CARL, 2006). Ha dirigido el estudio sobre Condiciones de empleo y de trabajo en la negociación colectiva. Estudio de los convenios colectivos de sector 1994-1996 (CES, 1998). Coautor de Derecho del Trabajo (Tecnos, 16ª ed., 2007) y codirector de Tratado Práctico de Derecho del Trabajo (Aranzadi, 2008).

María Antonia Castro Argüelles

Profesora titular de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Oviedo. Es autora de El Régimen disciplinario en la empresa. Infracciones y sanciones laborales (Aranzadi, 1993), Prestaciones de Seguridad Social a favor de familiares (La Ley Actualidad, 1998), Formas Alternativas de Contratación del Trabajo: de los Contratos de Actividad a la Descentralización Productiva (Thomson-Aranzadi, 2007) y, en régimen de coautoría, La igualdad efectiva de mujeres y hombres a partir de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo (Thomson-Civitas, 2007). En materia de negociación colectiva ha publicado estudios sobre Poder disciplinario y régimen de faltas y sanciones, Clasificación profesional y movilidad (ambos en Condiciones de empleo y de trabajo en la negociación colectiva. Estudio de los convenios colectivos de sector 1994-1996, CES, 1998), El régimen de faltas y sanciones en el Convenio General de la Construcción (*Temas Laborales*, n.º 24, 1992) y Regulación sectorial de la clasificación profesional. Sustitución de las ordenanzas laborales (*Actualidad Laboral*, n.º 8, 1994). Ha participado en proyectos de investigación sobre Regulación de las condiciones de trabajo en los convenios de sector, La negociación colectiva en el sector de alimentación y Estudio sobre los sectores productivos afectados por el acuerdo interconfederal de cobertura de vacíos y experiencias negociables aplicables.

Ninguna parte ni la totalidad de este documento puede ser reproducida, grabada o transmitida en forma alguna ni por cualquier procedimiento, ya sea electrónico, mecánico, reprográfico, magnético o cualquier otro, sin autorización previa y por escrito de la Fundación Alternativas.

© Fundación Alternativas

© Joaquín García Murcia y María Antonia Castro Argüelles

ISBN: 978-84-92424-28-3

Depósito Legal: M-25934-2008

Contenido

Resumen ejecutivo	5
1. Planteamiento: adaptabilidad con protección	7
1.1 Hacia unas relaciones laborales más flexibles (sin pérdida de tutela)	7
1.2 La negociación colectiva como principal exponente de flexibilidad con tutela	9
1.3 Los “tópicos” de la adaptabilidad/flexibilidad: ingreso, estancia y salida de la empresa	12
1.4 Plan de trabajo	14
2. El escenario o campo de juego: pautas y líneas de tendencia en el contexto legal, interprofesional y comunitario	16
2.1 La reforma de la legislación laboral como punto de partida	16
2.2 La reforma laboral en España: de la adaptabilidad a la <i>flexicurity</i>	18
2.3 Los instrumentos del cambio: ley, diálogo social, negociación colectiva	20
2.4 La negociación colectiva de ámbito interprofesional: de nuevo, entre la flexibilidad y la protección	23
2.5 El marco global de la <i>flexicurity</i> : el Libro Verde de la Comunidad Europea para la modernización del Derecho del Trabajo	26
3. El papel de la negociación colectiva de empresa y de sector: principales muestras e indicadores	30
3.1 Ingreso en la empresa: colocación y selección de personal	30
3.2 Opciones de contratación laboral y formas de gestión del empleo	32
3.3 Reclutamiento de personal, externalización del empleo y procesos de subrogación	34
3.4 La organización del trabajo: titularidad y contenido	35
3.5 La asignación de funciones y las posibilidades de movilidad funcional y geográfica	37
3.6 El trabajo a distancia: reglas sobre el teletrabajo	39
3.7 Ordenación y distribución de los tiempos de trabajo y de descanso	40
3.8 Régimen económico y sistema salarial	42
3.9 Interrupciones en la prestación y formas de extinción del contrato	43
3.10 Prevención de riesgos y medio ambiente de trabajo	45
3.11 Formación y readaptación profesional	47
3.12 Igualdad y no discriminación en el empleo	48
3.13 Conciliación de la vida laboral y familiar	51
3.14 Intimidad del trabajador, acoso laboral y violencia de género	52
3.15 La representación colectiva como instrumento de participación y equilibrio	54
4. Reflexiones finales	56

Siglas y abreviaturas

ANC	Acuerdo para la Negociación Colectiva
ET	Estatuto de los Trabajadores
ETT	Empresa de trabajo temporal
RR HH	Recursos humanos
RT	Representación de los Trabajadores

Negociación colectiva, adaptabilidad empresarial y protección de los derechos de los trabajadores

Joaquín García Murcia

Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social

María Antonia Castro Argüelles

Profesora titular de Derecho del Trabajo y Seguridad Social

La protección del trabajador asalariado sigue siendo una tarea prioritaria en la normativa laboral, pero cada vez se revela con mayor claridad que sólo tiene sentido y efectividad en un entorno económico y social que procure la viabilidad de la empresa; un entorno, en definitiva, apropiado para la iniciativa económica y generador de oportunidades profesionales. Esa conjunción de intereses (seguridad para el trabajador, adaptabilidad para las organizaciones productivas) ha de conseguirse mediante el concierto de todas las instancias implicadas en la consecución del punto de equilibrio óptimo en un proceso de intercambio entre trabajo y salario en el que, a la hora de la verdad, se ve inmersa la mayor parte de la población trabajadora. Tales instancias son, desde luego, los poderes públicos, pero también los propios colectivos afectados (trabajadores y empresarios) a través de sus respectivas organizaciones profesionales y de las correspondientes normas convencionales. Cabe decir incluso que la “autonomía colectiva” está llamada a alcanzar progresivamente mayor protagonismo en la ordenación de la vida económica y productiva, sin perjuicio de que los poderes públicos deban velar en todo momento por la satisfacción y el respeto de los valores y principios constitucionales.

La intervención en el ámbito de las relaciones de trabajo con el fin de cohesitar adecuadamente los objetivos de seguridad y flexibilidad ha de discurrir, pues, por tres cauces principales. El primero de ellos es el de la legislación laboral en sentido estricto, que es competencia directa de los poderes públicos (titulares de la potestad legislativa y la potestad reglamentaria), pero que también puede practicarse, como de hecho se viene haciendo en nuestro país, con el auxilio del diálogo social, que abre las puertas a la colaboración de los agentes sociales en tareas cuasi legislativas. El segundo, que en buena medida se sitúa en un espacio intermedio entre los otros dos, corresponde a la negociación colectiva de carácter interprofesional, que en buena lid ha de desplegarse en íntima conexión con el diálogo social y que sirve, sobre todo, para sentar directrices básicas destinadas a orientar la negociación colectiva de ámbito inferior, especialmente en las materias más sensibles a la coyuntura econó-

mica (salarios, tiempo de trabajo) o en aquellas otras más apegadas a los valores sociales de cada momento (igualdad y no discriminación, estabilidad en el empleo, seguridad en el trabajo, etc.). Finalmente, el tercero está representado por la negociación colectiva de base, a la que compete precisar las reglas concretas aplicables a cada sector de actividad o a cada empresa dentro del correspondiente marco legal y, en su caso, conforme a las directrices de alcance interprofesional. Tampoco debe olvidarse la capacidad de influencia que hoy en día tienen las instituciones europeas a través de sus orientaciones y directrices en materia de empleo y de regulación del trabajo.

Con todo, la fuente de regulación más incisiva y determinante en la consecución de los objetivos de seguridad del trabajador y adaptabilidad de la empresa sigue siendo el convenio colectivo (sin olvidar las prácticas informales que inevitablemente se generan en el contexto empresarial). Concretamente, los convenios pueden actuar en cuatro grandes frentes:

- a) En la estructura de la negociación colectiva, para tratar de distribuir razonablemente las tareas de regulación del trabajo entre los distintos niveles de negociación (reservando para los superiores las reglas de carácter básico y común, preferentemente de seguridad, y remitiendo a los inferiores la regulación más minuciosa o contingente, primordialmente con fines de adaptabilidad y flexibilidad).
- b) En el contenido de la negociación colectiva, que deberá ser fruto del equilibrio de intereses que en cada momento se estime más adecuado y que, por lo que ahora interesa, deberá mirar siempre hacia aquel objetivo común de la *flexicurity*.
- c) En el instrumento concreto de regulación, que podrá ser el convenio mismo o, si se considerara más conveniente, el pacto o acuerdo de empresa (concebido precisamente para aportar mayores dosis de flexibilidad y mayores posibilidades de adaptación a las unidades productivas).
- d) En los modos o procedimientos de gestión y “administración” de lo pactado (terreno en el que, necesariamente, ha de llevar la voz cantante la comisión paritaria del convenio y en el que con frecuencia se pone a prueba el grado real de protección o adaptabilidad del mismo).

La negociación colectiva española ha registrado un avance notable en las últimas décadas con este horizonte de “flexiguridad”, pero parece aconsejable un mayor grado de conciencia sobre la necesidad de constante adaptación y de búsqueda de nuevas fórmulas protectoras.

1. Planteamiento: adaptabilidad con protección

1.1 Hacia unas relaciones laborales más flexibles (sin pérdida de tutela)

Las transformaciones que se han ido produciendo en el sistema económico y productivo en las últimas décadas han provocado, entre otros muchos efectos, la necesidad de cambiar las reglas de juego tanto en el mercado de la producción como en el ámbito interno de las empresas. Se busca, sobre todo, un sistema más flexible y, por lo tanto, más apto para adaptarse con rapidez y facilidad a los continuos cambios de escenario que registra la economía en la actualidad. No se trata, ciertamente, de una liberalización en sentido estricto de la actividad económica o de la iniciativa empresarial, sino, más bien, de la progresiva creación de un entorno institucional y normativo más favorable para la toma de decisiones en el interior de las organizaciones productivas y con mayor holgura para eventuales cambios de rumbo o estrategia. Se trata, también, de eliminar rigideces de carácter local o doméstico y de suprimir barreras o diferencias entre ordenamientos nacionales, para poder competir en igualdad de condiciones en el concierto internacional, que es ya el auténtico campo de juego de la actividad económica y comercial (más aún en ámbitos supranacionales con libertad de circulación de personas, bienes y capitales, como es el caso de la Unión Europea).

Pero ¿a qué tipo de reglas nos estamos refiriendo? El contexto normativo en el que ha de desenvolverse la actividad económica y empresarial es complejo y heterogéneo, porque son muchas y muy variadas tanto las parcelas que han de atenderse desde el mundo de la producción como el tipo de relaciones jurídicas que a tal efecto han de establecerse o practicarse. Buena parte de estas relaciones actúa hacia el exterior de la empresa, en la medida en que ésta ha de conectarse para el desarrollo de su actividad con otros muchos sujetos o entidades: con instituciones financieras, con proveedores y clientes, con colaboradores o profesionales, con otras empresas del sector o de la competencia, con instituciones públicas o instancias administrativas, etc. Pero en el interior de la organización productiva también se genera habitualmente (en empresas con unas mínimas dimensiones) un importante haz de relaciones, que a veces son jurídicas y otras son simplemente de hecho; se trata, precisamente, de los vínculos que unen a la empresa con el personal que compone su plantilla, o, si se prefiere la jerga económica al uso, con el denominado “factor trabajo”.

Siendo así, lo primero que hay que decir es que, en puridad de términos, las aspiraciones de flexibilidad o la búsqueda de un mayor grado de adaptabilidad deberían dirigirse hacia

todas y cada una de las parcelas o relaciones empresariales, pues todas ellas componen el entorno o campo de juego de la empresa, todas ellas se sujetan a un determinado tipo de reglas o normas, y todas ellas, en consecuencia, condicionan las posibilidades de cambio y la capacidad de movimiento del ente empresarial. Puede que los aires de flexibilidad o liberalización se dirijan, en efecto, hacia todas, pero lo cierto es que con mucha frecuencia da la impresión de que el único terreno que realmente preocupa al mundo económico y empresarial, en ese tipo de demandas o reclamaciones, es el terreno de las relaciones con su personal, esto es, el terreno de las relaciones laborales o relaciones de trabajo. Tal vez suceda así porque, evidentemente, se trata de un terreno bastante poblado de normas y exigencias, y, asimismo, porque su presencia es insoslayable en la gestión cotidiana de la empresa, en mayor grado y con efectos más inmediatos que otro tipo de cuestiones. Pero, en cualquier caso, no es el único terreno que pisa la empresa y, en consecuencia, no es el único que debería preocupar a la hora de hacer un balance general del grado de flexibilidad o adaptabilidad del mundo empresarial en nuestros días.

Sea como fuere, también es verdad que si a esas variables de flexibilidad o adaptabilidad le contraponemos la situación del trabajador y, más concretamente, el grado de protección que le dispensa o debe dispensar el sistema, necesariamente hemos de ubicarnos en el terreno laboral. Un terreno que, como se acaba de decir, no está exento de regulación. Ciertamente, las relaciones entre la empresa (la titularidad o la dirección de la empresa, para ser más exactos) y su personal (ya sea directamente, ya sea a través de sus representantes) se pueden desenvolver, como de hecho ocurre, con arreglo a prácticas, usos o códigos de conducta, y no sólo a través de normas en sentido estricto; prácticas, usos y códigos que proceden en ocasiones de la tradición o de la propia inercia del mundo laboral y empresarial, aunque cada vez parecen estar más inspirados en las doctrinas de *management* o de la dirección de recursos humanos. Pero también han de discurrir normalmente (al menos, en los países de nuestro entorno cultural) por cauces estrictamente normativos, que son los que componen el ordenamiento laboral (el Derecho del Trabajo, si se quiere ver desde esta otra perspectiva), y que se manifiestan esencialmente en dos estratos o tipos de reglas: el de las disposiciones legales y reglamentarias, y el de los convenios colectivos.

Lógicamente, son estratos complementarios, y hasta se puede decir que ingredientes de una misma realidad. Ambos componen lo que se entiende por normativa laboral, esto es, el conjunto de normas encaminado a encauzar, con arreglo a determinados principios u objetivos, la relación entre el empresario y sus trabajadores. Pero, al mismo tiempo, son dos estratos profundamente diferenciados, tanto en su origen como en su configuración, más que nada porque las normas legales y reglamentarias son producto de las instituciones del Estado (por lo tanto, normas “heterónomas”), mientras que el convenio colectivo nace de un proceso de negociación entre los propios trabajadores y empresarios (nace, a fin de cuentas, de la autonomía colectiva reconocida a esos grupos profesionales). Cabe suponer, por ello, que el convenio colectivo responde de manera más directa e inmediata a las necesidades o demandas de esos actores (bien es cierto que en el punto de equilibrio que en cada momento haya podido alcanzarse), en tanto que la norma legal o reglamentaria es, si se acepta la ex-

presión, una norma impuesta, lo cual no significa que sea caprichosa, arbitraria o desajustada, sino que se guía, en principio, por criterios que pueden ser ajenos o distantes a las preocupaciones de esos sectores, aunque sea representativa, cabe suponer, del interés general u objetivo.

En realidad, las cosas no son así exactamente por la incidencia de muy variados factores (diálogo social, capacidad de presión sindical o empresarial, ámbito de negociación, sujetos negociadores, etc.), que hacen que ni la ley sea siempre “externa” a esas partes más directamente interesadas, ni el convenio colectivo guarde siempre la debida proximidad con la empresa. Pero, al menos en un nivel de cierta abstracción, no es incorrecto ni poco pertinente trazar esa distinción inicial. Sobre todo porque con ella se pone de relieve que la consecución de un mayor grado de acomodación o adaptabilidad del sistema requiere una intervención parcialmente diferente en cada uno de esos estratos: en el primero es necesaria una operación de reforma a cargo del legislador (con la carga política que eso conlleva y con las dificultades de puesta en marcha o rodaje que a veces atenazan al órgano legislativo), mientras que en el segundo la cuestión queda en manos de los propios interesados, que tan sólo necesitan tomar conciencia del problema y actuar en consecuencia, sin perjuicio de que siempre estén condicionados, en mayor o menor medida, por el marco legal de referencia.

1.2 La negociación colectiva como principal exponente de flexibilidad con tutela

Tanto por su origen como por su propia razón de ser, la negociación colectiva está llamada a cumplir un papel especialmente relevante en esa tarea de adaptación de las reglas a las circunstancias cambiantes. La negociación colectiva, además, se concibe cada vez en mayor medida como instrumento de adaptación desde las “instancias de gobierno” de las relaciones laborales. Al margen de las directrices y pautas marcadas por los acuerdos interprofesionales o tripartitos (sobre las que haremos algunas consideraciones más adelante), la propia legislación laboral, sobre todo a partir del proceso de reforma iniciado en los años ochenta, ha tratado constantemente de ampliar el espacio vital del convenio colectivo, encargándole al mismo tiempo importantes tareas de complemento, precisión o adaptación de los correspondientes términos legales, como sucedió en un primer momento en relación con la clasificación profesional y la movilidad funcional, o como ha sucedido después con las modalidades de contratación o el procedimiento de descuelgue salarial.

Otro instrumento de interés a estos efectos, aunque tal vez un poco más distante e incierto, es la norma comunitaria, que, como es sabido, suele incluir el convenio colectivo entre los útiles aptos para llevar a cabo la pertinente transposición de sus directrices (como también hacen, por cierto, las normas internacionales de trabajo, aunque su influencia en el terreno de la negociación colectiva sea bastante más difusa); son interesantes, en particular, los acuerdos colectivos de ámbito europeo, que en más de un caso (teletrabajo, estrés laboral,

etc.) cuentan con la negociación colectiva de ámbito nacional para su puesta en práctica. La adaptación, por lo demás, no debe entenderse en este contexto como la única función “moderna” del convenio colectivo: si persigue ante todo hacer más viable la gestión empresarial, es obvio que en el contexto de la negociación colectiva siempre vendrá contrarrestada por la pertinente tutela del trabajador. Las cláusulas convencionales, por decirlo de otro modo, raramente tendrán sentido unidireccional: más bien serán un compendio de los respectivos intereses de trabajadores y empresarios.

La contribución efectiva de los convenios colectivos de sector y de empresa a esos fines de adaptación (y tutela) habrá de calibrarse, como es natural, a la vista de su articulado y de sus previsiones concretas y, en particular, a través de la regulación de las materias o parcelas de la relación de trabajo que, *a priori*, pueden considerarse más sensibles desde este punto de vista. Pero hay que tener en cuenta, en todo caso, que el grado de flexibilidad (o de protección) que pudiera dispensar la negociación colectiva está condicionado también por otras variables menos visibles o explícitas, aunque a veces de gran impacto e influencia en los medios laborales. Conviene resaltar dos de ellas en estos momentos. La primera tiene que ver con la delimitación del ámbito de aplicación del convenio colectivo, que en un plano más global nos conduce también a la identificación y determinación de las unidades pertinentes de negociación y, consecuentemente, a la propia estructura del sistema de negociación colectiva. No cabe duda de que las decisiones sobre el alcance funcional o el ámbito personal de aplicación del convenio colectivo pueden tener un impacto apreciable en el grado de “adaptación” de sus reglas a la realidad empresarial correspondiente. La pertenencia a un ámbito funcional más amplio o, por el contrario, la creación de una nueva unidad de negociación más ajustada al tipo de actividad de que se trate es una cuestión de la que depende muchas veces que las correspondientes unidades productivas cuenten o no con reglas apropiadas. Igualmente, la opción entre convenio de sector o convenio de empresa puede contribuir o no al grado de adaptación de las reglas convencionales a las necesidades reales de una determinada unidad productiva; lo mismo que la inclusión estricta del conjunto de empleados o la exclusión del convenio de ciertos grupos, colectivos o categorías de trabajadores con características singulares puede significar mayor rigidez o, en cambio, la apertura de mayores márgenes para negociar de manera individualizada, y supuestamente más flexible, las condiciones de empleo y de trabajo. La existencia de mayor o menor grado de articulación entre los distintos convenios dentro de un mismo ámbito funcional también puede dar pautas interesantes sobre su capacidad de adaptación, que dependerá en última instancia de los márgenes concedidos a cada nivel o estrato de negociación.

Una segunda variable importante es el método o procedimiento de negociación, que dicho sea de paso, también puede tener una influencia apreciable en la propia estructura de la negociación colectiva, aunque referida ya a la correspondiente unidad negociadora. Sucede a veces, cada vez con mayor frecuencia, que determinadas cuestiones (planes de jubilación, régimen de distribución de la jornada de trabajo, medidas de prevención de riesgos, programas de contratación, instrumentos de previsión social, incluso régimen disciplinario o de faltas y sanciones) se negocian en operaciones separadas y monográficas, mediante acuerdos

colectivos específicos, aunque sea por habilitación o encargo del correspondiente convenio colectivo. Esta técnica de negociación (que puede darse tanto en los convenios de sector como en los de empresa, o combinar uno y otro nivel de negociación) exige probablemente mayor diligencia y disponibilidad por parte de los negociadores, y tal vez cree además algún problema de gestión para la empresa, pero es indudable que puede abrir mayores posibilidades de adaptación para las reglas convencionales, pues permite afrontar de manera más juiciosa y detenida las necesidades de la empresa o, en su caso, las demandas de protección de los trabajadores. Es una técnica que contribuye, asimismo, a dinamizar la negociación colectiva, que puede alcanzar de esa manera mayor riqueza y vitalidad. Otra cuestión muy próxima a todo ello es la relativa a las cláusulas de descuelgue o “diferenciación”, que permiten, a partir del propio convenio de referencia, poner en marcha procesos de negociación más particulares o funcionalmente más acotados, con el fin de pactar reglas más apropiadas para una determinada unidad productiva, en función de las circunstancias concurrentes, y que, como es sabido, cuentan ya con respaldo legal explícito en relación con determinadas materias, especialmente en lo tocante al régimen económico del convenio.

Existe una tercera variable de interés que tiene mucho que ver con la vida interna del convenio colectivo. El hecho de que se prevea o no la revisión o modificación anticipada del texto pactado o de alguna de sus parcelas (sin necesidad de esperar a su denuncia y completa renegociación); de que se atribuyan mayores o menores facultades de intervención a la comisión paritaria o a otros órganos de composición mixta encargados de la gestión y administración del convenio colectivo; o de que el propio convenio se contemple como escenario de participación de los interesados con vistas a la adopción de las decisiones oportunas sobre el devenir de lo pactado o, por el contrario, como un instrumento rígido y poco menos que inmutable; condicionan en buena medida las posibilidades de que el convenio colectivo cumpla efectivamente aquellos fines de adaptación. El convenio colectivo puede ser por naturaleza un instrumento flexible, pero su grado de flexibilidad depende en definitiva, y en términos reales, de su propia concepción y configuración formal. Algo de lo que no siempre se es consciente. Seguramente no cabe hacer a este efecto una división entre convenios colectivos de sector y de empresa, más bien habría que distinguir entre sectores más o menos atentos a ese papel del convenio, o de empresas más o menos predisuestas a ello. También influye aquí la índole de la actividad: por razones fáciles de comprender, hay sectores de actividad más “modernos” o avanzados desde el punto de vista tecnológico, o más propensos a la incorporación de nuevos aires de negociación.

Por otra parte, debe tenerse en cuenta que los convenios colectivos de sector y de empresa pueden tener y tienen con mucha frecuencia una vida propia, que les permite, llegado el caso, afrontar de manera particularizada los retos o problemas de flexibilidad y adaptabilidad de las relaciones de trabajo dentro de su ámbito funcional y territorial, pero que les hace responder a cierta inercia o tradición. Por ello, y por otros muchos factores, no cabe explicar ni entender todo el contenido de los convenios colectivos (ya sean de sector o de empresa) desde la particular perspectiva de la “adaptabilidad” o de la “protección”. Los convenios, como es comprensible, incluyen también una amplia serie de reglas o cláusulas que presen-

tan, por así decirlo, una dimensión neutra o inocua desde ese punto de vista, en el sentido de que no pueden ni deben ligarse necesariamente a los objetivos empresariales de adaptación o flexibilidad, como tampoco pueden mirarse como un especial mecanismo de refuerzo de los derechos o intereses legítimos de los trabajadores. Probablemente sea ésta, además, la parte más gruesa y extensa de la correspondiente regulación convencional. La “sensibilidad” del convenio colectivo hacia aquellos otros temas más especializados o singulares debe rastrearse, pues, con mucho cuidado y bastante cautela, pues puede suceder fácilmente que tan sólo sea aparente, en el sentido de que tal vez la única pretensión de los negociadores haya sido la de atender necesidades cotidianas, ordinarias o tradicionales, sin mayores ideales o ambiciones en este terreno concreto.

Dicho de otro modo, hay que tener presente en todo momento que los convenios colectivos no sólo pueden ser examinados desde la óptica de la *flexicurity* (flexibilidad y seguridad). La negociación colectiva, además de guiarse en buena medida por la inercia o la tradición, se preocupa muchas veces únicamente de hacer frente a los problemas más inmediatos de la gestión del personal de las organizaciones productivas, que suelen limitarse a la fijación de la jornada y la cuantificación del salario, sin una pretensión concreta de remover las pautas habituales o de hacer frente al futuro. Por otro lado, siguen existiendo en los convenios colectivos parcelas que podríamos llamar “clásicas”, en las que se tratan materias que, en principio, no guardan ninguna vinculación con los objetivos que ahora interesan. Cabe citar, a tales efectos, la regulación de las faltas y sanciones, o las cláusulas de previsión social, muy frecuentes por otra parte.

1.3 Los “tópicos” de la adaptabilidad/flexibilidad: ingreso, estancia y salida de la empresa

Para valorar el grado de adaptabilidad/flexibilidad de las reglas convencionales vale la pena detenerse especialmente en tres núcleos o grupos de materias, teniendo en cuenta que, tanto en su interior como en su contexto, existirá con frecuencia alguna pista u orientación protectora. La primera de ellas es la relativa al “ingreso” del trabajador en la empresa, que comprende a su vez fases o tareas con sentido o fisonomía propias, como la selección de personal, el reclutamiento de trabajadores por vías indirectas o a través de sujetos intermediarios, y la contratación directa de mano de obra por parte de la organización productiva. En este terreno, la reflexión ha de tener su eje en las modalidades de contratación ofrecidas o permitidas por el sistema, así como en la eventual existencia de incentivos para un tipo u otro de contratación, pero habrá de extenderse también a materias relacionadas, como el recurso a empresas especializadas en la selección de personal, la utilización de trabajadores cedidos mediante empresas de trabajo temporal o, en su caso, las prácticas o programaciones de subcontratación o exteriorización de actividades. Puntos más concretos dentro de este primer núcleo temático serían los relativos a las propuestas o cláusulas de fijación de porcentajes mínimos de contratos indefinidos, de transformación de contratos temporales en

contratos indefinidos, de posibilidades de acceso de trabajadores a tiempo parcial a puestos a tiempo completo, o de reservas o preferencias a favor de colectivos con mayores dificultades de empleo, como mujeres, jóvenes o minusválidos.

La segunda materia de interés es la que se refiere a la “estancia” del trabajador en la empresa, que, a su vez, puede desglosarse en varios apartados. El primero de ellos tiene que ver, sin duda, con la organización de las tareas, que remite primordialmente a las decisiones relativas al sistema o método de trabajo y, en su caso, a las reglas sobre comportamiento o disciplina laboral. Pero la organización del trabajo también afecta a otras muchas cuestiones, entre las que destaca la ordenación del tiempo, en su sentido más amplio, con inclusión en su caso de las reglas sobre descansos e interrupciones. En este otro plano ocupa un lugar central, lógicamente, la determinación y distribución de la jornada de trabajo, pero también sobresalen como puntos de singular interés los referentes a las posibilidades de prolongación de la jornada por necesidades del servicio, a las de realizar trabajos extraordinarios o urgentes por requerimientos de la demanda o de la propia actividad empresarial, a las de posposición o reasignación del tiempo de vacaciones para fijarlas en fechas de menor trastorno para la empresa, o, llegado el caso, a los márgenes del trabajador para decidir sobre su tiempo (de trabajo, de ocio o de dedicación a otras tareas). Cuestión particular en este contexto es la relativa al lugar de trabajo y, en particular, a las posibilidades de teletrabajo, en cuanto constituye una modalidad peculiar de realizar las labores de la empresa.

Un segundo aspecto de la “estancia” del trabajador en la empresa tiene que ver con la gestión interna del personal dentro de ella y, en términos generales, con todo lo relativo a las “condiciones de empleo” del trabajador, esto es, a su clasificación profesional o ubicación en el organigrama de la empresa (con la consiguiente asignación de funciones y de lugar de trabajo), a las posibilidades de movilidad del trabajador (funcional y geográfica), y a los márgenes para la modificación de las condiciones de trabajo. Aunque no tengan un entronque tan directo con la gestión de personal, también pueden adscribirse a este capítulo las previsiones convencionales sobre sistema de retribución o compensación del trabajo, con las consiguientes referencias a niveles salariales, primas e incentivos, compensaciones especiales por una mayor implicación en la empresa, o posibilidades de adaptación de la retribución y los costes de personal a la situación empresarial, mediante técnicas generales (como el descuelgue salarial) u otras formas de conexión del salario con la productividad o la competitividad de la empresa, o con la consecución de objetivos.

La tercera materia de interés en este contexto es la relativa a la “salida” del trabajador de la empresa (o del mercado de trabajo, en su caso), terreno que linda estrechamente con las formas de extinción de la relación laboral y en el que cobran especial interés, desde la perspectiva de adaptabilidad o flexibilidad, las cláusulas o previsiones convencionales sobre el ajuste de la plantilla a las necesidades de la empresa a través de los mecanismos al uso: jubilación (ordinaria, anticipada, forzosa, parcial, etc.), bajas incentivadas y “prejubilaciones”, expedientes de regulación de empleo, etc. No debe olvidarse a este respecto que la gestión de “salidas” y, por lo tanto, la constante acomodación de la plantilla a las necesidades de

personal de la empresa, también pueden programarse con carácter anticipado a través de mecanismos indirectos, como la contratación temporal o la subcontratación de parcelas de la actividad empresarial.

No debe perderse de vista, de todas formas, la veta protectora de los convenios colectivos, que proporciona un poco de “seguridad” a ese espacio de flexibilidad y que suele emerger, por lo demás, en otro buen número de cláusulas convencionales. Muchas de estas cláusulas que, en hipótesis, podrían servir para aportar mayores márgenes de adaptación o flexibilidad a las empresas contienen también importantes reglas de protección de los trabajadores (estabilidad en el empleo, preferencias de ocupación, prioridad de la contratación indefinida, etc.). Pero junto con esas reglas, los convenios colectivos de los últimos años suelen incluir también medidas que, de forma más patente, directa o decidida se dirigen a la tutela del trabajador, ya sea mediante el reconocimiento de derechos, o mediante la protección de su persona en el medio de trabajo; no es exactamente lo contrario de lo anterior (por cuanto las cláusulas aludidas con anterioridad también pueden tener alguna dimensión protectora, como veremos), pero esta operación sí entraña un notable salto cualitativo, habida cuenta de que los objetivos de flexibilidad o adaptabilidad quedan plenamente sustituidos por los de pura y simple atención a los intereses del trabajador (o de su núcleo familiar o de convivencia). Tienen interés aquí, por ejemplo, las cláusulas sobre igualdad y no discriminación, las reglas sobre seguridad y salud en el trabajo, las previsiones o facilidades para la conciliación de vida y trabajo en sus distintas dimensiones (no sólo la familiar, aunque sea la más llamativa o perentoria, sino también la “personal”), la protección de la intimidad y, en general, todas aquellas que mejoren la situación del trabajador en la empresa (descansos, permisos, etc.). Todo ello sin perjuicio de que las reglas eminentemente protectoras (seguridad y salud, conciliación, etc.) puedan aportar a la empresa mayores niveles de satisfacción e implicación de los trabajadores y, a fin de cuentas, una mayor aportación al acervo empresarial.

1.4 Plan de trabajo

De cualquier modo, hay que acudir a los textos pactados para comprobar y calibrar en qué medida han atendido, tanto a los aires de flexibilidad o adaptabilidad, como a las demandas laborales o sindicales de estabilidad y protección. Por tratarse de una fuente de regulación de carácter sectorial y disperso, es de todo punto imposible la consulta de todos y cada uno de los convenios colectivos que conforman el mapa de la negociación colectiva de nuestro país. De ahí que nuestro análisis se haya centrado, si no de manera exclusiva, sí de forma preferente, en los convenios colectivos de aquellas empresas y sectores de actividad que, en hipótesis, pueden ser más significativos para un balance de conjunto, por su interés estratégico, sus dimensiones, su “modernidad” o, en fin, por su importancia relativa en el devenir económico (compendiados, en todo caso, en el anexo que pone fin a este estudio). Por lo demás, las correspondientes cláusulas convencionales deberán valorarse también desde el marco legal de referencia, al menos en dos sentidos: por un lado, para calibrar el margen de actuación

que dicho marco deja a los sujetos negociadores, así como, en su caso, los encargos más o menos explícitos que les dedica; por otro, para valorar la legalidad de las reglas pactadas a la luz de ese entramado legal, bajo el presupuesto de que lo pactado por las partes no puede tener virtualidad, ni ser atendible, cuando quebrante los pertinentes límites legales.

Desde el punto de vista metodológico, el propósito de ese análisis no puede ser otro que la identificación de los “puntos críticos” de la *flexicurity*, esto es, aquellas materias en las que puede reflejarse en mayor medida, o con mayor claridad, esa tensión dialéctica entre adaptabilidad de la norma (interesante sobre todo para la parte empresarial) y dosis de protección o tutela (de interés esencial para los trabajadores). Es verdad que las reglas convencionales pueden tener un carácter bifronte, y pueden conjugar distintas orientaciones y tendencias. Las referencias a las formas de contratación, e incluso a la subcontratación o “exteriorización” de actividades, por poner algún ejemplo, pueden servir para abrir posibilidades de gestión al empresario (adaptabilidad o flexibilidad), pero también para preservar los derechos e intereses de los trabajadores implicados (seguridad o protección); del mismo modo, las reglas sobre clasificación profesional, movilidad o compensación del trabajo, aunque en una primera aproximación se suelen enfocar desde la perspectiva empresarial, también pueden proporcionar al trabajador mayor enriquecimiento y bienestar en el trabajo, así como mayores opciones para la promoción profesional y económica. Pero también es posible identificar reglas eminentemente “flexibilizadoras” y otras de contenido esencialmente protector, o advertir dentro de una determinada regla la primacía de uno u otro criterio, aunque ello entrañe en ocasiones cierta simplificación en el análisis. Como veremos, las reglas sobre participación de los trabajadores en la empresa, cada vez más ambiciosas, parecen situarse en un punto intermedio, como instrumento de compensación para la flexibilidad y de refuerzo para los derechos de los trabajadores.

2. El escenario o campo de juego: pautas y líneas de tendencia en el contexto legal, interprofesional y comunitario

2.1 La reforma de la legislación laboral como punto de partida

No es fácil saber en qué medida o con qué intensidad debe operarse en cada uno de esos estratos con el fin de obtener un sistema más dúctil o equilibrado, pues son muchos los asuntos e intereses legítimos que, normalmente, han de atenderse en cada uno de ellos. Se trata, además, de estratos que actúan en íntima relación, y que se influyen y condicionan mutuamente. De cualquier modo, parece claro que el punto de partida para que los ordenamientos laborales ofrezcan mayor grado de adaptabilidad y, al mismo tiempo, sigan cumpliendo su función básica de tutela y compensación de las personas que trabajan a cambio de un salario es la reforma (en el sentido de adaptación) de las normas legales y reglamentarias, habida cuenta de que el sistema legal no sólo es punto de referencia inexcusable para la negociación colectiva, sino también marco y contexto institucional de obligado cumplimiento. Por ello, la “reforma laboral”, que es por esencia “reforma de la legislación”, es el primer paso para la acomodación de las reglas de la empresa a las transformaciones experimentadas por el sistema productivo actual. Corresponderá después a la negociación colectiva, a partir de ese entramado normativo e institucional, completar la labor de adaptación (flexibilidad) y, en su caso, de preservación de derechos (seguridad).

El cambio y la adaptación han sido una característica habitual de la legislación laboral a lo largo de su historia, ya que se trata de un sector del ordenamiento jurídico muy apegado a la realidad social que le sirve de soporte, esto es, a la realidad de la empresa y del trabajo que se desenvuelve dentro de ella. Se trata, en cualquier caso, de una necesidad que se ha hecho más urgente e imperiosa en las últimas décadas, a raíz de las convulsiones que, ya sea por la revolución tecnológica, por la globalización de la economía, o por la misma dinámica y expansión de las relaciones sociales y comerciales, han venido experimentando tanto las formas de producir como el sistema económico en su conjunto. De ahí que la reforma laboral se haya convertido también en una constante de nuestro tiempo; la reforma se ve ahora como técnica o proceso, no ya como un simple acto de modificación de determinados pasajes legales.

En el trasfondo de tales reformas se ha situado la idea de adaptabilidad o flexibilidad. Siempre se ha tomado como guía, por decirlo de otra manera, la necesidad de la empresa de

ir adaptando constantemente sus recursos (y, en particular, sus “recursos humanos”) a las cambiantes exigencias del mercado. La empresa busca un marco dúctil o maleable, de mayor flexibilidad, en el que pueda ir tomando las decisiones que en cada momento se estimen más oportunas para hacer frente a la demanda y, si fuera el caso, para sobrevivir en un contexto cada vez más competitivo. Obviamente, esa aspiración, que no deja de ser razonable, puede afectar de manera inmediata a los trabajadores a su servicio, con la particularidad de que éstos normalmente piden, por el contrario, un marco estable o seguro, que les permita una organización “serena” de su vida (con todo lo que ello implica de seguridad económica, medios suficientes, tiempo de ocio, etc.) y que, llegado el caso (que es lo más frecuente), les posibilite atender adecuadamente sus quehaceres y relaciones familiares. Así pues, cabe hablar de un choque entre la aspiración empresarial a la adaptabilidad/flexibilidad y las expectativas que suelen manifestar los trabajadores en torno a su estabilidad/seguridad.

Si bien se mira, tanto la flexibilidad como la seguridad en este terreno laboral dependen de muchos y muy variados factores, entre los que incluso se encuentran los hábitos o costumbres sociales. Pero también dependen en alguna medida del marco regulador existente y, en particular, de las facultades y derechos que reconozcan las disposiciones laborales a una y otra parte de la relación laboral. El marco legal y reglamentario desempeña aquí un papel decisivo, pero cada vez es más visible y relevante el papel de la negociación colectiva, no sólo porque por definición es una fuente de regulación que puede adaptarse con más facilidad a las características y necesidades de cada ámbito profesional o laboral (es una fuente “profesional”, al fin y al cabo), sino también porque cada vez es más frecuente que la ley se enuncie en términos básicos o esquemáticos, dejando al convenio colectivo un mayor “campo de juego”. Es cada vez más frecuente que la ley abandone o rebaje su tradicional formulación rígida e imperativa para pasar a constituir un marco en el que caben diversas opciones de regulación, que quedan ya en manos de las partes negociadoras; la reforma legal ha entrañado habitualmente una mayor apertura hacia la norma convencional o pactada. Por eso es tan importante hoy en día la consulta a los convenios colectivos. A la hora de la verdad, la regulación convencional constituye el test más completo y fiable para valorar el grado de flexibilidad y seguridad de nuestras relaciones de trabajo, al menos en este plano normativo.

Por otra parte, flexibilidad y seguridad no deben entenderse como conceptos contrapuestos o excluyentes. Ya hemos dicho que la flexibilidad mira sobre todo al lado empresarial, y que la seguridad se inclina, por el contrario, hacia el lado de los trabajadores; la primera pretende antes que nada abrir mayores márgenes de actuación (para el empresario), mientras que la segunda trata de proporcionar (al trabajador) un entorno estable y previsible. Pero eso no es más que una primera lectura del problema. Está claro que sin un contexto empresarial y productivo adecuado no puede haber trabajo seguro –ni tan siquiera oportunidades de empleo o trabajo–, lo mismo que es evidente que un cierto grado de flexibilidad en la organización del trabajo puede ser beneficioso también para los intereses del trabajador, al menos en cierto nivel de cualificación e ingresos. Se trata, en definitiva, de que el sistema económico en su conjunto funcione de la mejor manera posible, a sabiendas de que sólo así podrá

ser rentable desde una perspectiva social. Sin una base económica sólida carecen de sentido las aspiraciones sociales, por muy buenas intenciones que encierren.

2.2 La reforma laboral en España: de la adaptabilidad a la *flexicurity*

No puede decirse que el sistema español haya dado la espalda a estas necesidades de cambio. Hay que reconocer que, con mayor o menor fortuna, en nuestro país se ha tomado nota de esa nueva realidad desde hace algunos lustros, prácticamente desde las convulsiones sufridas en el campo de la economía y el empleo con ocasión de las crisis de los años setenta. Desde el punto de vista normativo, y siempre en relación con la gestión de recursos humanos dentro de la empresa, el instrumento utilizado a estos efectos no ha sido otro que la “reforma laboral”, que ha sido, a fin de cuentas, pese a la amplitud formal de dicha expresión, la reforma de uno de los variados ingredientes del sistema, precisamente el integrado por la legislación laboral. Todas nuestras grandes reformas laborales, en efecto, han dejado ver la máxima preocupación del legislador, y de los poderes públicos en general, por acomodar nuestro sistema normativo a los nuevos escenarios empresariales y económicos, sin hacer apenas mención a otros posibles factores de rigidez, obsolescencia o falta de adaptación.

Aunque tal vez haya sido la reforma laboral de 1994 la más significativa en este sentido, todas las operaciones de cambio legal abordadas en nuestro país en los últimos tiempos han tenido un claro sesgo hacia la adaptación y transformación de las instituciones y reglas del trabajo a una realidad que demandaba mayores márgenes para la movilidad y la versatilidad dentro de las organizaciones productivas (sin perjuicio de que también intentaran atender otros problemas o intereses, como el desempleo o la representación profesional de trabajadores y empresarios). De ahí que trataran, ante todo, de ensanchar el espacio y las posibilidades de los poderes empresariales, particularmente en el momento de ingreso o contratación del trabajador (con la ampliación de las modalidades de contratación temporal o la legalización de las empresas de trabajo temporal), en el de asignación de tareas o puestos de trabajo (con la flexibilización de las reglas sobre movilidad funcional y geográfica) o, aunque de una manera tal vez más oscurecida o difusa, en el momento de la salida o el despido (con la ampliación del radio de acción del despido “económico”).

Desde entonces, la “flexibilización” y la “adaptabilidad” han sido retos constantes de nuestra legislación laboral. Todos y cada uno de los cambios experimentados desde aquellos años (y han sido ya muy numerosos) han introducido algún ingrediente en ese sentido, con independencia de que hayan actuado también con otras motivaciones, orientaciones o propósitos (como la transposición del Derecho social comunitario, que también se ha erigido en un importante motor de las transformaciones sufridas por nuestro sistema, o la progresiva ampliación de derechos hasta ahora poco atendidos, como los de conciliación de vida, familia y trabajo). Toda operación de reforma laboral diseñada en nuestro país en este periodo va encaminada, en mayor o menor medida, a dotar de mayores dosis de flexibilidad

y capacidad de gestión a las organizaciones productivas, sea con el reclamo de una mejora de las posibilidades de empleo y colocación, sea con la justificación de asegurar o mejorar la competitividad de la empresa en el mercado o, sencillamente, con la pretensión de garantizar su supervivencia en un mundo en constante transformación, amenazado continuamente por las corrientes de deslocalización, absorción o pérdida de espacio (de clientela, de mercado, de demanda, etc.).

Naturalmente, todo este “tránsito” hacia la flexibilidad (mayores facilidades en la contratación o el reclutamiento de trabajadores, mejores posibilidades de movilidad o reasignación de efectivos, más facultades y menores costes con vistas a la extinción de los contratos, etc.) no ha dejado de suscitar contestación por parte de los más directamente afectados, que son, sin duda, los trabajadores. No es que el fenómeno no haya sido ni pueda ser beneficioso para quienes viven de un trabajo (puesto que en buena medida ha ido acompañado de mayor crecimiento y, consecuentemente, de mayores oportunidades de empleo), sino más bien que quien presta servicios para una empresa nota de manera más evidente su subordinación al poder empresarial (económico y jurídico), al quedar más expuesto a sus circunstancias y decisiones: más expuesto a los riesgos que entraña la contratación temporal (inestabilidad, incertidumbre, precariedad), a los cambios de tarea o de lugar de trabajo (con la consiguiente repercusión en la vida familiar, o en el bienestar personal) y, por supuesto, a los efectos de una reestructuración o reducción de plantilla. La flexibilidad, indudablemente, ha reducido los niveles de seguridad que en otro tiempo pudieron tener los trabajadores (al menos los que lograron incrustarse como personal fijo o de plantilla en una empresa de medianas o grandes dimensiones).

Lógicamente, el malestar o el recelo del trabajador se han transmitido a sus representaciones profesionales y, en particular, a las organizaciones sindicales. En un primer momento, la estrategia habitual de los sindicatos consistió en negarse a los cambios, a sabiendas de que normalmente implicaban mayores dosis de flexibilidad e inestabilidad laboral; la oposición se manifestaba incluso cuando se ofrecían a cambio mejoras en los canales de participación o acción sindical, como ocurrió, de forma muy patente, en la reforma laboral de 1994, contestada con una de las últimas huelgas generales de nuestro país. De todas formas, la programación sindical en relación con estos fenómenos también ha ido variando con el paso del tiempo. De un rechazo frontal en los estadios iniciales se ha pasado a una aceptación consciente y explícita de las reformas, bien es cierto que a cambio de facultades de dirección o “gestión” de las mismas; los sindicatos han pasado a ser motores y gestores de la reforma, acomodándola, en consecuencia, a sus criterios o estrategias (o a la táctica y oportunidad de cada momento, como también ha sucedido). Naturalmente, gestionar la reforma significa también introducir en ella orientaciones o principios de mayor raigambre o inclinación sindical, como la estabilidad en el empleo o la seguridad en el trabajo.

De ahí que, como resultado de esa implicación sindical (y de una tenaz campaña doctrinal, todo hay que decirlo), las reformas de hoy en día no hablen de forma tan clara ni con tanta exclusividad de flexibilidad, se habla más bien de adaptabilidad, como un

proceso más complejo y ambicioso de transformación de las estructuras legales e institucionales, que se supone bueno para la economía y el empleo (para el interés general, en definitiva), pero que, en todo caso, se quiere conjugar con dosis notables de seguridad y protección para el trabajador. Estaba servida, así pues, la *flexicurity*, curiosa y rimbombante expresión que une “flexibilidad” y “seguridad”, con la que se han empezado a designar estas nuevas tendencias. De ahí que las reformas legales se aborden ya como operaciones complejas de intercambio, más o menos evidente, más o menos camuflado, entre liberalización y apertura (y reducción de costes si llega el caso) para el lado empresarial, y seguridad y estabilidad (y mayores derechos y compensaciones, si alcanzan los recursos) para los trabajadores; de ahí también que el proceso de reforma se haga descansar en la técnica del diálogo social, que es la más eficaz para encauzar las demandas de uno u otro lado, y seguramente la menos comprometida para el poder público. Pese a su retórica oficial (que se aleja de la adaptabilidad para centrarse en la protección), la reforma laboral de 2006 (como tantas otras que la han precedido) es muy expresiva de esta nueva concepción de los cambios en la legislación laboral.

En cualquier caso, vale la pena recordar que la transformación del sistema legal e institucional camina también por otros muchos vericuetos, formalmente alejados de las operaciones de reforma en sentido estricto, pero en buena medida conectados con ella. En efecto, junto con las modificaciones experimentadas por nuestra legislación laboral básica (la contenida en el Estatuto de los Trabajadores), que constituyen desde luego la reforma más genuina, no han dejado de aparecer en nuestro país leyes complementarias o adyacentes, sin cuyo conocimiento no es posible llevar a cabo una valoración contrastada del devenir de nuestro ordenamiento laboral en los últimos tiempos. Estas otras disposiciones legales, que se han venido aprobando en nuestro país desde los años ochenta, han actuado sobre todo como instrumento de intensificación y refuerzo de los derechos laborales, aparentemente al margen de aquella otra vía de transformación más típica, y trascendiendo en ocasiones el estricto ámbito laboral. A estos efectos pueden citarse varios ejemplos significativos, como la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 1995, la Ley de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar de 1999, y la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres de 2007. Todas ellas han supuesto importantes avances en el estatuto protector del trabajador y, por esta causa, han podido jugar como contrapunto a las reformas de sentido flexible o liberalizador, aun sin decirlo abiertamente.

2.3 Los instrumentos del cambio: ley, diálogo social, negociación colectiva

Cuestión esencial en todo este proceso es, sin duda, la relativa al actor o motor de los cambios. Obviamente, el cambio legal requiere un actor institucional, que por definición ha de ubicarse entre los poderes públicos (sea el ejecutivo, sea el legislativo, cada uno en su respectivo papel). Pero las reformas laborales no suelen ser (no lo han sido hasta el momento, ni parece que vayan a serlo en el futuro) asunto exclusivo del Estado, sino más bien compartido por los poderes públicos con los llamados agentes sociales, es decir, con los sindi-

catos y las asociaciones empresariales. Por lo general, las reformas han sido fruto de un proceso de diálogo o concertación, o cuando menos se han iniciado con esa estrategia, al margen de que, en más de un caso, se hayan perdido en el camino efectivos o apoyos, o de que en su plasmación definitiva hayan provocado el rechazo de esos agentes. Si hubiera que sintetizar, habría que decir que la reforma laboral es por definición una “reforma pactada”, en la que siempre han tenido voz (más o menos aprovechada) los interlocutores sociales. Hoy en día es impensable una reforma sin esa participación, no ya por el apoyo o sustento que entraña, sino por la propia concepción, articulación y “digestión” de los pertinentes cambios legales.

En ese contexto, el papel de la negociación colectiva es esencial por varias razones. Por un lado, porque desde hace ya bastantes años se ha abierto en nuestro país un cauce de negociación que corre paralelo a la acción institucional, en unos casos para activarla, y en otros para complementarla o llevarla a efecto. Se trata, claro está, de la negociación interconfederal o “en la cúspide”, mediante la cual las organizaciones sindicales y empresariales más representativas no sólo fijan las pautas y directrices para la negociación de escala inferior, sino que también “interactúan” con la acción gubernamental en materia laboral y social, trasladando propuestas al Gobierno, o acogiendo y difundiendo los criterios y las orientaciones gubernamentales en materia social. Por otro lado, porque una constante de las reformas laborales de las últimas décadas ha sido la apertura de mayores espacios y posibilidades de actuación para la negociación colectiva, bajo el presupuesto de que constituye, por definición, una fuente de regulación más dúctil, más flexible y, sobre todo, más adaptable a las condiciones de cada momento y lugar, por su mayor cercanía y proximidad a los intereses implicados en cada sector, en cada profesión o en cada empresa. Lo cierto es que hoy en día puede decirse que, siempre que se cuente con el marco legal adecuado (esto es, que libre el suficiente espacio para ello), la negociación colectiva es el principal cauce de adaptabilidad de las reglas laborales a las necesidades del sistema productivo. Está por ver si también puede erigirse, o si se ha erigido ya en efecto, en un instrumento capaz de dar protección a los trabajadores.

Adaptabilidad y protección han estado presentes en las estrategias sindicales de los últimos años. Se han podido apreciar, desde luego, en sus propuestas y demandas dentro del proceso de diálogo social con el Gobierno, en el que (aunque con distinto énfasis por parte de uno y otro interlocutor, sindical o empresarial) se ha coincidido en la necesidad de proporcionar a las empresas un marco suficientemente ágil y flexible para el desarrollo de su actividad, en la adopción de las pertinentes medidas en materia de personal y, al mismo tiempo, en la conveniencia de buscar instrumentos apropiados para conceder a los trabajadores mayores dosis de seguridad en el empleo y un grado superior de atención a sus intereses personales (o familiares). Los documentos que se han venido barajando en el contexto de la concertación iniciada en el año 2004 (como también lo hicieron otros anteriores, en mayor o menor medida) ponen de manifiesto con absoluta claridad esos dos ejes en la programación de la política laboral del momento: mayor “comodidad” para la actividad empresarial, pero también mejor protección para los trabajadores. El diálogo social es, pues, una de las vías utilizadas por los interlocutores sociales para tratar de aplicar y expandir esos postulados.

Estas ideas también han estado muy presentes en la negociación colectiva interconfederal más reciente, cuya última expresión es el Acuerdo para la Negociación Colectiva (ANC) para 2007. Como ya había sucedido en la mayor parte de sus precedentes más inmediatos (como el ANC de 2005, por poner un ejemplo), este acuerdo dedica un apartado a este moderno debate acerca de la flexibilidad y seguridad en el sistema empresarial y productivo, dentro de un contexto en el que también se hace mención a los problemas relativos al empleo, la formación y los derechos de información y consulta, con especial atención a los procesos de reestructuración de empresas (a cuyo efecto recuerda la Declaración suscrita por la Confederación Europea de Sindicatos y las organizaciones empresariales UNICE/UEAPME/CEEP con fecha de 16 de octubre de 2003 en el ámbito de la Comunidad Europea) y al “absentismo injustificado”. Ciertamente, el ANC no se extiende sobre todos y cada uno de los factores que pueden condicionar el grado de flexibilidad empresarial y de seguridad en el empleo, pero trata de identificar algunos de los aspectos de las relaciones de trabajo que pueden tener mayor relevancia a estos efectos y que presentan mayor actualidad.

Como ya ocurría en el acuerdo anterior, el ANC de 2007 parece preocupado ante todo por la llamada “flexibilidad interna” como instrumento que puede contribuir a un mayor rendimiento en las empresas y en el sistema productivo, junto con una mejor cualificación de los trabajadores, innovación y desarrollo tecnológico. Por otra parte, la “flexibilidad interna” se contempla en este contexto como una vía de respuesta a “los requerimientos del cambio” preferible a “los ajustes externos”, que, como es obvio, no se refieren más que a la adopción de medidas de reestructuración y reducción de plantilla. En todo caso, tal flexibilidad puede alcanzarse a través de mecanismos variados, entre los que se citan, cabe pensar que con mero carácter enunciativo o ilustrativo, la clasificación profesional (sobre la que se recuerda la conveniencia de configurarla alrededor de módulos amplios y flexibles como los grupos profesionales y las “áreas funcionales”, conforme a pautas europeas), la movilidad funcional (como instrumento de adaptación interna estrechamente vinculado a la clasificación y a los procesos formativos), la modificación de los criterios o métodos de organización del trabajo (de acuerdo con las exigencias de los procesos de innovación y de cambio tecnológico), la “gestión” flexible del tiempo de trabajo (a través de técnicas u operaciones diversas: duración y distribución de la jornada, sistemas y horarios flexibles, etc., con el fin de atender tanto las necesidades de conciliación de vida y trabajo como los problemas de desplazamiento en las grandes ciudades), la puesta en marcha de acciones de formación continua de los trabajadores (para hacer frente a los mayores requerimientos de cualificación y polivalencia), y el uso del teletrabajo como “una de las formas innovadoras de organización y ejecución de la prestación laboral” (siempre bajo los criterios y directrices del Acuerdo Europeo sobre la materia).

También alude el ANC al “procedimiento” que deberían seguir las empresas para operar dentro de este escenario de transformaciones, es decir, para introducir variaciones en la organización del trabajo en busca de una mejor respuesta a sus necesidades productivas. A tal efecto, el ANC parte de aquellas orientaciones de ámbito europeo del año 2003, que hacían

hincapié sobre todo en “la explicación y justificación de los cambios” (puesto que una buena explicación a tiempo favorece el clima de confianza), la puesta en marcha de medidas de “empleabilidad” (que favorecen la movilidad y la disposición a los cambios), la atención al impacto territorial de las modificaciones (por sus consecuencias sociales e industriales), la huella de las medidas sobre el conjunto de la región o el territorio de ubicación de la empresa, la dimensión especial que a estos efectos siempre ofrecen las pymes, y la buena gestión de las reestructuraciones, teniendo en cuenta sus consecuencias sociales, el contexto legal e institucional, las circunstancias y necesidades de los trabajadores afectados, las posibles alternativas y las medidas de acompañamiento (formación, planes personales de recolocación, generación de nuevas oportunidades de empleo, ayudas de tránsito a la jubilación, etc.). A todo ello se añade, naturalmente, el cumplimiento de los deberes de información que la legislación laboral impone al empresario en relación con los representantes de sus trabajadores, especialmente en los casos de subcontratación, reconversión, reestructuración o despido por motivos económicos o empresariales.

2.4 La negociación colectiva de ámbito interprofesional: de nuevo, entre la flexibilidad y la protección

El ANC hace referencia a la generalidad de los “tópicos” o materias típicas de la flexibilidad, es decir, a la clase de asuntos, cuestiones o instituciones que habitualmente se traen a colación cuando se reflexiona sobre el grado de flexibilidad que deben tener las empresas para la adecuada gestión de sus recursos humanos. Cabe apuntar que, como el propio texto pone de relieve desde su mismo enunciado, el ANC se refiere preferentemente a la flexibilidad “interna”, dejando en un segundo plano los restantes “momentos” u ocasiones de la flexibilidad: por una parte, la entrada o ingreso en la empresa, que, como ya dijimos, remite sobre todo a las modalidades y procedimientos de reclutamiento de personal (selección, colocación, contratación, etc.), y que también tiene algo que ver con la descentralización del empleo en sus distintas variedades; por otra parte, la “salida” del personal, que conecta inevitablemente con las causas y formas de extinción de los contratos, particularmente con las que tienen su raíz en la situación de la empresa o en las iniciativas y decisiones del empresario. En cualquier caso, todos estos aspectos han de barajarse y valorarse a la hora de calibrar el grado de flexibilidad y seguridad de nuestro sistema laboral, tanto en lo que se refiere a la legislación propiamente dicha como en lo que tiene que ver con la negociación colectiva.

De hecho, el ANC de 2007 no es ajeno por completo a esa problemática, ni lo van a ser los convenios colectivos de sector o de empresa. Ya hemos visto que dentro del apartado dedicado a la flexibilidad interna, el propio ANC dedicaba algunas consideraciones al problema de la reestructuración, que es una de las vicisitudes empresariales que pueden conducir y que habitualmente conducen a la extinción de los contratos de trabajo. Desde este punto de vista, el ANC mostraba ante todo su preocupación por la buena “gestión” de esos procesos y por la atención a los derechos e intereses legítimos de los trabajadores afectados, pero

también reconocía el interés de la empresa en acomodar su plantilla a las circunstancias existentes en cada momento. Por otra parte, cabe reseñar que en el capítulo V, el ANC incluye otro apartado dedicado específicamente a “empleo y contratación”, en el que de alguna manera se aborda el problema de la “flexibilidad de entrada”, en tanto que se intenta acotar unas directrices mínimas acerca de la contratación y el reclutamiento de personal por parte de las empresas. En principio, pueden parecer unas directrices neutras u objetivas, pero no cabe duda de que al mismo tiempo que quieren contribuir a la promoción de los contratos fijos y a la eliminación del fraude en la contratación temporal (en la línea de los acuerdos alcanzados por los agentes sociales con el Gobierno), recuerdan a las empresas la posibilidad de hacer frente a sus necesidades coyunturales mediante la contratación temporal o el uso de empresas de trabajo temporal, y la de ajustar el tiempo del contrato al tiempo de actividad mediante la contratación a tiempo parcial o los contratos fijos de carácter discontinuo. Dentro de este mismo capítulo, el ANC hace ver la utilidad de las fórmulas de jubilación parcial (conjugada con el contrato de relevo), e incluso de la jubilación forzosa, para proceder al “rejuvenecimiento de plantillas”, volviendo la vista así, una vez más, a la “flexibilidad de salida”.

Por lo demás, conviene poner de relieve que las orientaciones o directrices del ANC acerca de la “flexibilidad” (o de la “adaptabilidad”, si se quiere ver así) aparecen en un contexto en el que también se abordan otras muchas materias, buena parte de ellas ligadas al segundo de los ejes principales, es decir, a la “protección” del trabajador. Desde este otro punto de vista, debe repararse en que el ANC también contiene un capítulo completamente dedicado a la “igualdad de trato y oportunidades”, con reglas especiales sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. En él se incluyen variadas propuestas y directrices, siempre con el propósito de la erradicación de las prácticas o pautas de discriminación en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo, especialmente por razón de sexo, que se pudieran derivar de los convenios colectivos. Con ese fin, el ANC llama en primer término a la remoción y superación de las dificultades de inserción laboral con que suelen tropezar determinados grupos de población (jóvenes, inmigrantes, discapacitados, trabajadores precarios, trabajadores “de más edad”), y reclama la inserción en los convenios de “cláusulas declarativas antidiscriminatorias”, la eliminación de las cláusulas contrarias a la ley en este terreno, y la adecuación del contenido convencional a las características de esas personas, especialmente en el ámbito de la prevención de riesgos laborales.

Específicamente, en relación con la igualdad entre hombres y mujeres, el ANC pide, antes que nada, el establecimiento de un marco equitativo para el desarrollo de las condiciones de trabajo, propiciando aquellas actuaciones que eliminen los obstáculos para tal equidad y, en su caso, acudiendo a la inclusión de acciones positivas, cuando se constate la existencia de situaciones de partida desiguales vinculadas a las condiciones laborales. Más concretamente, el ANC proporciona desde esta perspectiva todo un catálogo de actuaciones que son reflejo de un determinado diagnóstico de la realidad social y que se dirigen, en general, a conseguir o reforzar la igualdad de oportunidades entre ambos sexos. Como dice el propio ANC, muchas de ellas se inspiran en documentos anteriores, especialmente en el aprobado

en el año 2003 por las mismas organizaciones sindicales y empresariales para ofrecer un catálogo de “consideraciones generales y buenas prácticas sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva”, que se sigue considerando una declaración con “vigencia y actualidad”, acorde, además, con las exigencias que para la negociación colectiva plantea la Ley Orgánica 3/2007, sobre igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Dentro de este marco de igualdad de trato y oportunidades, el ANC enumera una serie de criterios y medidas más concretas para guiar el desarrollo de la negociación colectiva que giran alrededor de tres grandes objetivos: el acceso y la estabilización en el empleo, la clasificación profesional y su correlativo impacto en la determinación de niveles salariales, y la atención especial a las circunstancias habitualmente concurrentes en la mujer en relación con su trabajo. Respecto del primero de esos temas, propone la inclusión en los convenios colectivos de cláusulas o medidas de “acción positiva”, con el fin de “fomentar el acceso de las mujeres, en igualdad de condiciones, a sectores y ocupaciones en los que se encuentren subrepresentadas”. Adicionalmente, y como aplicación especial de dicho criterio, también propone que para las operaciones de “conversión de contratos temporales a contratos fijos” (que, como es sabido, son promovidas habitualmente por los programas de fomento del empleo), se fijen criterios “que favorezcan a las mujeres que, en igualdad de condiciones y méritos, se encuentran afectadas en mayor medida que los hombres por el nivel de temporalidad”.

Sentido eminentemente protector tiene también el capítulo dedicado a la seguridad y salud en el trabajo, con el que se trata de contribuir con mayor eficacia a la prevención de riesgos laborales y a reducir la siniestralidad laboral en España. Con ese fin, el ANC fija unos criterios básicos de actuación que se centran en la integración de la prevención en la organización del trabajo en la empresa, la vigilancia de la salud de los trabajadores a través de exámenes o reconocimientos “específicos”, la formación en materia preventiva a través de programas en los que se concrete el tipo de acciones y el tiempo de dedicación a ellas, la erradicación de prácticas o hábitos perniciosos para la seguridad y salud en el trabajo (como el consumo de alcohol u otras sustancias nocivas), la dedicación “profesionalizada” de los delegados de prevención, la promoción del efectivo cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades en materia de seguridad y salud en el trabajo, y la observancia de los deberes de información y consulta a los trabajadores y sus representantes. Las previsiones se completan con la difusión del texto del Acuerdo Marco Europeo sobre “estrés ligado al trabajo”.

Dentro del ANC, vale la pena destacar otros dos apartados que tienen bastante que ver con esta problemática general de adaptabilidad/protección. Se trata, por un lado, de la llamada a la puesta en marcha y consolidación de “observatorios” sectoriales para “identificar los puntos fuertes, las debilidades y las condiciones marco que deben mejorarse” en el ámbito de referencia, con especial aplicación en los temas relativos a competitividad, empleo y preservación del medio ambiente. Y, por otro lado, en el capítulo dedicado a la “responsabilidad

social” de las empresas, la apelación a la asunción por parte de la empresa, mediante un compromiso voluntario, de determinados valores que existen en el ámbito social, económico o medioambiental, que quedarían reflejados en los correspondientes códigos de conducta o de “buenas prácticas”, y que en buena lógica deben conducirla a “alcanzar unos mayores niveles de desarrollo económico, de calidad en el empleo, de bienestar social, de cohesión territorial y de sostenibilidad ambiental”.

En todo caso, y como ya hemos dicho, la negociación interconfederal no tiene por sí misma fuerza vinculante en las relaciones de trabajo, pues su destino real es la negociación colectiva de ámbito inferior (de sector y de empresa, sin perjuicio de otras posibles unidades de negociación). Los acuerdos de carácter interprofesional tienen como principal propósito establecer pautas y directrices para la negociación de esos otros convenios, particularmente de los que tienen ámbito sectorial, que constituyen, sin ninguna duda, su principal destino, al menos desde los Acuerdos de 1997. Siendo así, la primera tarea en el análisis de esos otros estratos de la negociación colectiva no puede ser otra que la de comprobar hasta qué punto, si es que se ha hecho, se han recogido las indicaciones y orientaciones proporcionadas por los sucesivos ANC y, en sentido inverso, en qué medida se han ignorado o dejado de lado tales directrices.

2.5 El marco global de la *flexicurity*: el Libro Verde de la Comunidad Europea para la modernización del Derecho del Trabajo

La adaptación del ordenamiento laboral a los nuevos retos de la economía y del sistema productivo, con la debida salvaguarda de los derechos e intereses legítimos de los trabajadores, forma parte también de las discusiones habituales en los países de nuestro entorno; podría decirse que no se trata de un problema nacional o doméstico, sino de una cuestión de dimensión europea, e incluso internacional, muy vinculada, por lo demás, a los procesos de globalización económica. De momento es un problema que ha de abordarse, sobre todo, a escala nacional, ya que las reglas e instituciones laborales siguen teniendo aún ese alcance territorial, pese al indiscutible progreso que ha experimentado la armonización comunitaria. Pero también es verdad que las grandes tendencias y orientaciones en el mundo del trabajo pertenecen ya a un estrato superior, en cuanto se han insertado en el corazón mismo de la política social europea e internacional. Una clara muestra de ello es el Libro verde para modernizar el Derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI, presentado por la Comisión Europea con fecha de 23 de noviembre de 2006 (y enriquecido ya con un buen número de opiniones y contribuciones), en el que, como no podía ser de otro modo, se refleja un diagnóstico compartido para el conjunto de países de la Unión y se trazan unas pautas comunes para la reflexión, el debate y la propuesta de reformas. Los puntos de atención en este documento son variados, pero la tensión flexibilidad/seguridad vuelve a ser uno de los ejes principales en el proceso de transformación y adaptación de la legislación laboral de nuestros días: flexibilidad para la iniciativa empresarial (aunque también para el trabajador,

que necesita asimismo un mayor espacio para el despliegue de su potencial profesional), y seguridad para la trayectoria profesional del trabajador (aunque también para la empresa, a la que interesa un contexto institucional y normativo menos farragoso y al mismo tiempo más cierto y practicable).

El Libro Verde está concebido en último término como un instrumento de análisis y apoyo para el desarrollo de la política de empleo y de recursos humanos en el contexto de la Europa comunitaria (sin perjuicio de que en realidad pueda valer, asimismo, para todos aquellos países que, sin ser europeos, se mueven en la órbita de la economía occidental, por su ritmo o nivel de desarrollo), pero dirige formalmente sus consideraciones y sus propuestas al ámbito de la legislación laboral, al menos en la parte más sustantiva o sobresaliente. A fin de cuentas, pretende delimitar el papel que pertenece a la legislación laboral en la consecución de un buen mercado de trabajo, con adecuadas oportunidades de empleo y aceptables condiciones de trabajo (es decir, con una buena combinación entre cantidad y calidad del empleo). Para abrir ese camino, el Libro contiene un diagnóstico de la situación, un balance de la legislación laboral de los últimos años, y una estrategia para el futuro, todo ello con referencia, naturalmente, a los problemas del empleo y del trabajo en la Europa del siglo XXI, siempre tomando como punto de partida la situación del primero y su repercusión en las condiciones del segundo.

Entre los problemas que aparecen en ese análisis se encuentra el proceso de precarización del empleo, la generalización de fórmulas contractuales en otro tiempo consideradas atípicas, el creciente protagonismo de las relaciones triangulares y, en particular, de las situaciones nacidas de la descentralización productiva y de la cesión “lícita” de personal (esto es, la cesión a través de las empresas de trabajo temporal), el crecimiento porcentual del trabajo autónomo (y, dentro del mismo, del que ha dado en llamarse, aunque sea de una forma un tanto confusa, el trabajo “autónomo económicamente dependiente”), el trabajo oculto o clandestino (al margen por completo del paraguas protector de la legislación laboral), o la segmentación característica de nuestros mercados de trabajo (compuestos a grandes rasgos por una franja de la población activa bien instalada en el empleo, con saludables condiciones de trabajo y con una tutela legal considerable, y una segunda franja mucho más problemática, de empleos insatisfactorios o de baja calidad en todos los sentidos, por el trabajo en sí y por el insuficiente grado de protección del trabajador). No se prescinde, además, de la insoslayable referencia al contexto de “globalización” de la economía, del comercio y del sistema productivo, con sus consabidos riesgos de deslocalización y de competencia irregular (entre empresas e incluso entre países), y con su habitual amenaza de presionar a la baja en el terreno de las condiciones de empleo y de trabajo en las zonas o sectores afectados.

El punto de llegada para los redactores del Libro no parece ser otro que un sistema legal e institucional capaz de conjugar, en dosis apropiadas, esos dos ingredientes de los que tanto se habla en estos últimos tiempos: la flexibilidad para la empresa y la seguridad para el trabajador (la *flexicurity*, en definitiva). La idea de flexibilidad parece remitir a una situación legal en la que las iniciativas empresariales (de puesta en marcha de negocios, de selección

y colocación de trabajadores, de movilidad y modificación de condiciones de trabajo, de reestructuración o cese, etc.) no tropiecen con obstáculos insalvables o injustificados, para que el titular de la organización productiva, por así decirlo, gestione y decida con soltura en un contexto normativo e institucional que le ofrezca condiciones adecuadas para adaptarse progresivamente a los cambios del mercado o de la competencia. La “adaptabilidad” de las empresas se erige, de esa manera, en el principal exponente y, al mismo tiempo, justificante de la flexibilidad. La seguridad, por su parte, emerge a propósito de los cuidados particulares que merecen los trabajadores con contratos temporales o a tiempo parcial, de la protección que ha de proporcionarse a los que son objeto de cesión de la empresa de trabajo temporal a la empresa usuaria (o de los que participan, por cuenta de empresas contratistas o subcontratistas en la cadena de subcontratación), de la tutela que debe prestarse a quienes se ven inmersos en procesos de movilidad o desplazamiento transnacional por motivos de trabajo, o del grado de protección “laboral” que vale la pena extender a esos autónomos que vienen conociéndose como “económicamente dependientes”.

El utillaje que ofrece el Libro Verde para lograr esas metas es variado, aunque no siempre se expone con la debida precisión o en términos comprensibles. Entre los instrumentos que se barajan principalmente para la consecución de esos fines se citan el aprendizaje y la formación continua, la política de empleo activa y el sistema de protección social (particularmente para las situaciones de desempleo), todo ello auxiliado por una acción administrativa coordinada a escala europea. A fin de cuentas, la esperanza de mejora parece centrarse en la implantación de una buena vía de “transición” en manos de los trabajadores, entendida en un doble sentido: como facilidad de cambio de unos empleos a otros, para que el trabajador decida, en función de las condiciones del mercado y el sistema productivo, mantenerse en su sitio o causar baja en su empresa para incorporarse a otra unidad productiva con mayores expectativas de éxito o permanencia; y, en otro sentido, como transición desde la situación de actividad a la de inactividad y viceversa, a cuyo efecto es indispensable la implantación de un buen colchón de espera o recuperación para los afectados, que les permita mantener unos ingresos dignos en el periodo de tránsito y que les proporcione cauces adecuados de formación profesional. Las así denominadas “transiciones profesionales” pasan a constituir, en definitiva, uno de los principales puntos de inflexión en el devenir de los ordenamientos laborales.

Por lo que se refiere al instrumento normativo necesario para esas transformaciones, el Libro Verde ha querido poner de relieve el cambio de perspectiva experimentado por la legislación laboral en las últimas décadas, en las que ha ido desprendiéndose paulatinamente de su tradicional rigor y uniformidad para dar entrada a formas de empleo mucho más variadas y flexibles (con lo que ello implica también desde el punto de vista de los costes de la extinción del contrato de trabajo), a nuevos cauces y posibilidades de flexibilidad interna (movilidad geográfica, cambios de ubicación del trabajo, modificación de sus condiciones), y a nuevas reglas específicamente dirigidas a dar una salida digna al trabajador en las situaciones de crisis o reestructuración de la empresa o a facilitar la adopción de medidas en ese tipo de coyunturas. Pero también hace una referencia específica al papel del diálogo social

y de los convenios colectivos, que se contemplan en este contexto como el verdadero motor de la flexibilidad, en cuanto han abierto nuevos espacios para la gestión empresarial en relación con sus recursos humanos (formación, movilidad, reestructuración, etc.) y han alcanzado, por lo general, una posición de mayor autonomía respecto de la ley en la determinación de condiciones de trabajo, sin abandonar su vocación de mejora progresiva de las condiciones de empleo y de trabajo.

Por lo demás, y dentro ya de un contexto plenamente comunitario, el Libro Verde considera reseñable la labor llevada a cabo por la Comunidad Europea desde finales de los años ochenta del pasado siglo en pos de una mejora de las condiciones de trabajo (prevención de riesgos laborales, ordenación del tiempo) y de un estatuto jurídico más favorable para determinados grupos de trabajadores (como los temporales o los que prestan servicios a tiempo parcial). Aunque en esas escuetas menciones no puede quedar resumida la totalidad de la acción comunitaria de las últimas décadas, sí es cierto, como dice el documento, que la Comunidad Europea ha tratado de buscar fórmulas para conjugar las nuevas formas de trabajo que se han ido generalizando por razones de flexibilidad, con el reconocimiento de unos derechos sociales mínimos para el conjunto de los trabajadores. Hay que saber, en todo caso, que la función legislativa o reguladora de la Comunidad Europea se despliega en términos muy particulares, habida cuenta de que, como recuerda el propio Libro Verde, “la protección de las condiciones laborales y la mejora de la calidad del trabajo en los Estados miembros depende fundamentalmente de las legislaciones nacionales y de la eficacia de las medidas de aplicación y control a escala nacional”.

3. El papel de la negociación colectiva de empresa y de sector: principales muestras e indicadores

3.1 Ingreso en la empresa: colocación y selección de personal

El marco legal relativo al ingreso e incorporación del trabajador a la empresa no es excesivamente riguroso en España, cuando menos desde las reformas introducidas a partir de los años ochenta y tras la desaparición del monopolio público en materia de colocación e intermediación en el mercado de trabajo. Los procesos de selección de personal apenas cuentan con reglas legales de carácter imperativo, y el proceso de colocación, como se acaba de apuntar, se ha liberalizado notablemente en los últimos tiempos. Las preferencias de empleo se aceptan siempre que no sean discriminatorias, especialmente si vienen a compensar desventajas tradicionales e injustas en el acceso al mercado de trabajo, o a rebajar las dificultades de colocación de ciertos grupos de trabajadores. Aunque exista alguna remisión ocasional, tampoco hay entre nosotros una exigencia legal estricta acerca de la “política de empleo” que debe desarrollar la empresa. Los procesos de formación o práctica cuentan con alguna regulación legal, pero esta clase de normas en ningún caso supone para la empresa un marco atosigante o que le imponga obligaciones muy concretas.

El margen ofrecido por la ley en este terreno es sumamente amplio. En realidad, las únicas limitaciones que podrían citarse a estos efectos, al menos en una primera aproximación, son las que derivan del principio de igualdad y no discriminación y del derecho a la dignidad e intimidad de los trabajadores (procedentes de normas no estricta ni exclusivamente laborales); ni siquiera el uso eventual de oficinas de colocación o empresas de selección está sujeto a restricciones especiales por parte del legislador. Por lo tanto, los convenios colectivos cuentan aquí con amplias posibilidades de actuación, que deberán respetar siempre dos grandes coordenadas que derivan del sistema legal, pero que también conectan con los grandes principios de nuestro ordenamiento: los poderes empresariales (fundados en el derecho a la libertad de empresa) y los derechos de información o consulta (que entrañan la pertinente apertura de cauces de participación de los trabajadores en la toma de decisiones).

Pese a ese amplio margen, tampoco puede decirse que exista una regulación convencional muy abundante sobre esta problemática en la que inevitablemente parece imperar una alta dosis de flexibilidad (entendida, claro está, como margen de decisión y actuación a favor de la empresa), sin perjuicio de algunas acotaciones o exigencias que parecen tener como

objetivo atender a los intereses de la plantilla (mantenimiento del empleo, promoción a vacantes de nivel superior, etc.) y, en ocasiones, a la situación general del mercado de trabajo. No es casualidad en este sentido que, con relativa frecuencia, aparezca en los convenios la regla que concede a la dirección de la empresa la decisión (única, principal o última) acerca del reclutamiento de nuevos trabajadores y, en su caso, del correspondiente proceso de selección. Nos encontramos en un ámbito en el que los poderes empresariales de dirección y organización del trabajo juegan intensamente, y los convenios colectivos no hacen más que reconocerlo y reiterarlo.

Esta declaración general se acompaña a veces de alguna indicación o exigencia respecto del orden o procedimiento que debe seguir la empresa para efectuar la selección e incorporación de los trabajadores, además de recordar las pertinentes obligaciones legales. Así, en ocasiones se exige a la empresa información a los representantes sindicales, publicación interna de las vacantes, establecimiento de preferencias a favor de determinados grupos de asalariados, o imposición de algunos criterios de selección. Por otra parte, en algunos casos, la regulación de estos aspectos ligados al reclutamiento de trabajadores es bastante detallada y exigente, tanto en lo que se refiere a las condiciones de fondo como al procedimiento que haya de seguirse para la incorporación de nuevos empleados, tratando de conjugar la libertad de la empresa con la participación del personal, y reservando la incorporación de trabajadores de nuevo ingreso para los casos en que no sea viable la promoción interna.

En ocasiones, se advierte, asimismo, en el convenio colectivo cierta pretensión de controlar o supervisar el proceso de contratación o incorporación de trabajadores a la empresa, imponiendo un mínimo seguimiento sobre la situación del empleo (en general, o en el sector) y sobre las necesidades de la plantilla, lo cual también se aprovecha con frecuencia para indicar a la dirección de la empresa las vías o fórmulas de contratación que debe utilizar llegado el caso. En este contexto, es relativamente frecuente, por otra parte, que los convenios impongan a la dirección de la empresa la exclusión de trabajadores ya empleados en otra organización productiva (normalmente del mismo sector), tal vez por una cierta pretensión de contribuir al reparto del empleo (de hecho, estas cláusulas suelen aparecer bajo el rótulo de “pluriempleo”), o tal vez por el intento de evitar problemas de competencia.

A veces la contribución a la “política de empleo” (sea con fines de interés general o con fines estrictamente de organización y preservación de la plantilla empresarial) se ciñe a cuestiones más concretas, como la reducción o eliminación de horas extraordinarias. En este contexto son bastante frecuentes las cláusulas de atribución de preferencia a los trabajadores minusválidos o de capacidad disminuida, así como, en algún caso, a las mujeres. También se concede a veces preferencia a los trabajadores ya contratados por la empresa para la ocupación de vacantes de carácter fijo, o, en algún caso, a los trabajadores expulsados de la empresa con anterioridad a través de un proceso de reestructuración o reorganización societaria. Algún convenio colectivo procede a la creación de un “observatorio de empleo” formado por representantes de las organizaciones firmantes para elaborar informes acerca de la evolución del empleo en el sector.

A la vista de esta pequeña muestra, cabe decir que no parecen preocupar a la negociación colectiva las cuestiones que *a priori* están más directa y estrictamente ligadas a la selección de trabajadores, como la realización de pruebas de selección o aptitud, o el recurso a empresas o instancias especializadas en esta tarea. Tan sólo de manera muy ocasional y esporádica se encuentran cláusulas pactadas sobre ello, lo cual significa que la decisión sobre el particular queda prácticamente en manos del poder de organización del empresario. Así pues, en general, la dirección de la empresa cuenta con un gran margen discrecional, cuestión que a fin de cuentas se viene observando en la negociación colectiva desde hace bastante tiempo, y que, por tanto, no cabe inscribir en el acervo de tendencias modernas.

3.2 Opciones de contratación laboral y formas de gestión del empleo

En lo que se refiere a las formas de contratación y de gestión del empleo en el interior de la empresa, o de incorporar suficiente mano de obra en condiciones de afrontar el correspondiente proceso productivo, la legislación española es, como se sabe, moderadamente intervencionista. Por lo pronto, la preferencia del contrato indefinido se compensa con una admisión relativamente generosa de la contratación temporal (aunque siempre con carácter causal), mientras que el reclutamiento de personal a través de empresas de trabajo temporal o el recurso a las contrata y subcontratas sólo tropiezan o bien con la prohibición general de cesión ilícita de trabajadores, o bien con algunas restricciones más concretas de forma (autorización administrativa) o de fondo (obligaciones o responsabilidades especiales, o exclusión de ciertas tareas). Así pues, la negociación colectiva cuenta aquí con cierto espacio de juego, siempre que no traspase esas exigencias legales mínimas. En todo caso, y aunque pueda parecer paradójico, la negociación colectiva en este terreno ha sido concebida sobre todo como un factor de limitación de los márgenes de decisión que la ley brinda al empresario, ya sea para poner topes al uso del reclutamiento “externo” de personal, ya sea para favorecer la contratación indefinida y poner freno a la contratación temporal, a sabiendas, bien es cierto, de que en este concreto terreno los convenios colectivos también están habilitados para ampliar ocasionalmente los márgenes legales concedidos a la empresa.

Ya hemos visto, a propósito de la selección e incorporación de nuevos trabajadores, que los convenios colectivos tratan de implantar en ocasiones algún procedimiento de seguimiento y supervisión de la situación del empleo en la empresa o en el sector, que suele ir acompañado, por lo que ahora interesa, de ciertas indicaciones a la empresa sobre las fórmulas o modalidades de contrato de trabajo que debe utilizar, al menos de modo preferente, o sobre la necesidad de optar en primer término por la transformación del empleo temporal en empleo fijo, ofreciendo las pertinentes oportunidades a los trabajadores temporales. Como pauta general, los convenios colectivos autorizan a la dirección de la empresa a utilizar las modalidades contractuales previstas legalmente; a veces, no obstante, con alguna indicación sobre su pertinencia o mejor encaje. En alguna ocasión se impone, asimismo, algún límite a la contratación temporal, especialmente referida a los contratos eventuales. La fór-

mula utilizada para ello suele ser, o bien un porcentaje máximo de temporalidad sobre el total de la plantilla, o bien un porcentaje mínimo de contratos fijos sobre ese mismo parámetro (generalmente excluyendo a tales efectos los contratos temporales “inevitables”, como pueden ser los de interinidad o sustitución, e incluso los de obra o servicio determinado). De todas formas, a veces reincluye en el convenio colectivo alguna cláusula de extensión o ampliación de los márgenes de contratación temporal por parte de la empresa, relativa, por ejemplo, a la duración de los contratos eventuales.

Algunos convenios colectivos son más explícitos y añaden algunas previsiones que de alguna manera acotan el radio de acción de la empresa, aunque no siempre en el sentido de flexibilizarlo. Algunos convenios colectivos, por ejemplo, incrementan el número posible de horas complementarias en los contratos a tiempo parcial, al mismo tiempo que introducen alguna regla sobre fijación de horarios y tiempos de trabajo para ese régimen contractual. Otros, por su parte, especifican los supuestos o causas concretas que pueden motivar la utilización de las modalidades de contratación temporal, particularmente del contrato para obra o servicio determinados.

De cualquier manera, los convenios colectivos parecen transitar en mayor medida por la senda de protección del empleo que por la de flexibilización en sentido estricto. En esa senda se sitúan algunos convenios que estipulan las condiciones en que los trabajadores temporales adquieren el derecho a convertirse en trabajadores fijos, o que establecen un sistema de promoción de los trabajadores temporales en los supuestos de vacante de carácter fijo (con la consiguiente limitación, por cierto, de la “contratación externa” de personal). Con una finalidad similar, diversos convenios establecen reglas para la conversión de contratos temporales en contratos indefinidos, a veces incluyendo en esa operación los contratos a tiempo parcial, que pasarían así a empleos de carácter completo. En verdad, puede decirse que la conversión de los contratos hacia el empleo fijo es una constante ya en la negociación colectiva, tal vez por influencia de las correspondientes llamadas de la ley, a las que en más de un caso se hace referencia expresa.

Desde una perspectiva más general, puede advertirse en la negociación colectiva de los últimos años un interés manifiesto en la preservación del empleo y, en su caso, en la mejora de su “calidad”. Algunos convenios colectivos hablan a estos efectos de “garantía” del empleo (en su doble dimensión de estabilidad en el ya existente y limitación de la contratación temporal a los supuestos estrictamente necesarios), y algunos otros crean instancias o comisiones encargadas de supervisar la situación del empleo en el sector o en la empresa, siempre con ese objetivo de mejora, aunque a veces también con el propósito de conocer y preparar la situación con vistas a eventuales medidas de adaptación. Es relativamente frecuente, por otra parte, la creación de registros o bolsas de empleo con inscripción de quienes, habiendo tenido alguna experiencia laboral en la empresa, aspiran a una integración plena en su plantilla. A ello puede añadirse alguna previsión sobre régimen de llamada de los trabajadores fijos de carácter discontinuo.

3.3 Reclutamiento de personal, externalización del empleo y procesos de subrogación

La legislación laboral española también concede algunos márgenes a las empresas para que obtengan el factor trabajo por cauces externos. Una posibilidad en este sentido es el reclutamiento de trabajadores a través de empresas de trabajo temporal, que naturalmente ha de limitarse a prestaciones de duración determinada. Otra posibilidad, más indirecta, es la llamada descentralización o externalización de actividades, que permite a la empresa delegar en otra organización productiva, con su personal, la realización de los trabajos correspondientes. Sobre una y otra opción existen previsiones en algunos convenios colectivos, que también hablan en ocasiones de los procesos de subrogación y asunción de personal procedente de otra empresa, ya sea con motivo de una sucesión de empresa, ya sea por un cambio de titular en la concesión o en la contrata. También estas cláusulas convencionales suelen tener un tono bifronte, en cuanto tratan de atender no sólo a las necesidades o conveniencias de la empresa, sino también a la tutela del personal implicado o, sencillamente, del de plantilla.

Las posibilidades y condiciones de uso de las empresas de trabajo temporal (ETT) cuentan con algún reflejo en la negociación colectiva que, por lo general, adopta en este terreno una actitud restrictiva o de cautela. Tal actitud suele tomar la forma de compromisos de no utilización de este cauce de reclutamiento de personal, o de limitación del mismo a las necesidades productivas ocasionales y excepcionales de las empresas. Otras veces se exige el máximo rigor en la identificación de esos supuestos de temporalidad o dependencia de las distintas coyunturas que legalmente permiten el recurso a las ETT, se limita expresamente el volumen de trabajadores provenientes de tales empresas en relación con la plantilla habitual de la empresa usuaria, o se condiciona su uso a la imposibilidad de contratación de nuevo personal con carácter indefinido. La limitación se extiende en algún caso a las llamadas “empresas de servicios”, e incluso a las cooperativas de trabajo asociado que, con frecuencia, tratan de ocupar una posición similar en el mercado.

En términos generales, puede advertirse cierta tendencia convencional a restringir el uso de fórmulas que impliquen externalización de servicios, tratando de lograr que las actividades pertinentes se realicen con trabajadores propios de la empresa, o incluso con posibles contrataciones temporales. A veces se apela directamente a la “responsabilidad social” de la empresa para evitar el recurso a servicios externos y consolidar el empleo propio, y otras veces se establecen limitaciones estrictas en el uso de “empresas de servicios” mediante el negocio de la contrata. En ocasiones, se recuerdan las responsabilidades que contrae la empresa contratante conforme a la legislación laboral o, en su caso, conforme a la más reciente normativa sobre subcontratación en el sector de la construcción, o se alude a su obligación de velar por el “buen comportamiento” de la empresa contratista. En el fondo, late un ánimo evidente de favorecer la estabilidad en el empleo y prescindir de todas aquellas fórmulas que entrañen algún riesgo de precariedad, no sólo para los trabajadores propios, sino

también para los trabajadores de empresas auxiliares o situadas en la órbita de una importante organización productiva.

En este sentido, también cobran especial interés las cláusulas sobre “subrogación”, que están notablemente generalizadas y que en este contexto de la negociación colectiva hacen referencia sobre todo al supuesto de sucesión de empresas contratistas, que vienen así obligadas a respetar la plantilla de la anterior bien por disposición del correspondiente convenio de sector, bien por exigencia del convenio de la empresa principal. Estas cláusulas convencionales suelen ser bastante extensas, y en algunos casos especifican los supuestos de hecho a los que se dirigen, que van desde los supuestos típicos de sucesión de empresa (por venta o reordenación societaria), a los casos más complejos de no renovación de la contrata o concesión, o de asunción de actividades anteriormente desarrolladas por otra empresa.

También es bastante frecuente que se detalle el alcance y las condiciones de la subrogación: qué clase de trabajadores quedan afectados (atendiendo particularmente a su antigüedad y experiencia), con qué derechos cuentan dichos trabajadores (sobre todo en relación con un eventual derecho de opción entre quedarse en la empresa anterior o trasladarse a la nueva), qué trámites debe cumplimentar la empresa subrogada, o qué documentación e información deben aportarse al proceso. A veces, la asunción de personal se contempla como un ingrediente más de la gestión de recursos humanos para la empresa “entrante”, que puede hacerse así con una plantilla experimentada y ahorrarse otros trámites de reclutamiento.

Conviene poner de relieve, por lo demás, que en los últimos lustros, es frecuente la práctica de pactar las condiciones de subrogación en los supuestos de reordenación societaria, especialmente en el contexto de las grandes empresas o grupos de empresas, y muchas veces con ocasión de los cambios introducidos en el correspondiente sector por una nueva ordenación legal. El objetivo de estos pactos, que normalmente se alcanzan con los sindicatos representativos y dentro del marco de negociación colectiva proporcionado por el Estatuto de los Trabajadores, es doble: facilitar ese tipo de operaciones por parte de la dirección empresarial, y garantizar el mantenimiento del empleo, o de unas condiciones básicas, para los trabajadores afectados. Así pues, los pactos no sólo tienen carácter regulador de la situación existente o resultante de esas operaciones, sino también carácter programador o preventivo frente a dichas contingencias. En estos pactos, por lo demás, suele especificarse el tipo de operaciones a los que se aplican, el tipo de trabajadores a los que afectan y el régimen de derechos, garantías y condiciones de trabajo para las relaciones de trabajo en las empresas implicadas.

3.4 La organización del trabajo: titularidad y contenido

Legalmente, las facultades de organización y dirección del trabajo corresponden al empresario en su totalidad, sin perjuicio de las competencias de información o participación atri-

buidas a los representantes de los trabajadores. Pero las disposiciones legales no llegan a determinar el contenido posible de esas facultades, entre otras razones porque es muy difícil hacerlo con carácter general para la totalidad del sistema productivo. Cabe suponer que las facultades de organización y dirección permiten a la empresa tomar decisiones acerca de la clase de trabajo que haya de realizarse, del sistema de producción, del lugar en el que ésta se realiza, del momento adecuado para producir, del tipo de trabajadores necesario para ello o incluso de la ordenación, clasificación o adscripción del personal; pero está claro que en las empresas han de adoptarse cotidianamente medidas mucho más concretas o detalladas y, sobre todo, que ese tipo de decisiones varía mucho de unos sectores a otros, o incluso de unas empresas a otras. Por todo ello, es fácil pensar que los convenios colectivos tienen aquí un importante espacio de juego con el fin no sólo de precisar esas medidas en función de las circunstancias concurrentes en su ámbito, sino también de determinar las posibilidades de participación de los trabajadores. A veces es la ley la que remite directamente al convenio colectivo para que desarrolle y adapte sus reglas generales, como ocurre en materia de clasificación profesional.

La asignación al empresario de las facultades de organización del trabajo es regla habitual y muy tradicional en los convenios colectivos. No siempre lo hacen, pero da la impresión de que, cada vez con más frecuencia, tienden a describir y especificar el contenido posible o necesario de dichas facultades empresariales, que suelen extenderse de modo explícito a la implantación, la determinación, la modificación o la supresión de trabajos; a la adjudicación concreta de tareas a la plantilla; a la adopción de nuevos métodos de ejecución de las tareas; a la creación o amortización de puestos de trabajo; o a su ordenación en función de las necesidades de la empresa en cada momento. Suelen aparecer, en particular, reglas sobre niveles de actividad o rendimiento, o sobre objetivos de productividad.

Una de las cuestiones que tal vez tenga mayor reflejo en los convenios colectivos, dentro de esta problemática general de organización del trabajo, es la relativa a su sistema. Se suele atribuir a la dirección de la empresa la iniciativa de instauración de nuevos sistemas de organización o control de la producción (para lo que en algún caso se exige el respeto del procedimiento legal de modificación de condiciones de trabajo), o la implantación de sistemas de medición del trabajo. A veces, el convenio colectivo fija directamente el procedimiento de implantación o modificación de dicho sistema, u opta resueltamente por un tipo determinado, como el destajo o el trabajo a tarea.

Otro aspecto interesante es el que se refiere a la forma de desarrollar el trabajo y a las correspondientes facultades empresariales de control y seguimiento. En ocasiones, los convenios colectivos atribuyen a la dirección de la empresa las pertinentes facultades de control y vigilancia, y en algún caso delegan expresamente en la empresa para que adopte las medidas que correspondan a esos fines. Algún convenio colectivo trata de detallar la forma de prestar el servicio por parte de los trabajadores, especificando no sólo los niveles de rendimiento o de diligencia en el trabajo, sino también cómo ha de comportarse en cuanto a su vestimenta o a su relación con la clientela. Es sumamente frecuente, por lo

demás, que se reconozcan las facultades empresariales con el contrapeso de los correspondientes derechos de participación de los trabajadores a través de sus representantes, que en algún caso cuentan con alguna precisión especial (por ejemplo, a propósito de la introducción de nuevas tecnologías).

En términos generales, cabe decir, en todo caso, que los convenios colectivos poco aportan a este terreno, ni en el sentido de flexibilizar, ni en el de establecer límites o restricciones a la dirección de la empresa. Hay, no obstante, algunas excepciones de interés. En algún caso, por ejemplo, se concede a la dirección de la empresa la facultad de adaptar las funciones o tareas a las nuevas circunstancias. En algún otro convenio, asimismo, se procede a la introducción de un nuevo concepto de organización del trabajo, más completo y ambicioso y con participación activa de los trabajadores a través de los correspondientes “equipos”.

3.5 La asignación de funciones y las posibilidades de movilidad funcional y geográfica

En materia de clasificación profesional y de asignación concreta de funciones a los trabajadores, la legislación laboral española es ciertamente bastante permisiva. La introducción de nuevos moldes y conceptos, como los de grupo profesional y polivalencia, y la renuncia a imponer límites muy estrictos a las decisiones empresariales, proporcionan en efecto un gran margen de actuación a la dirección de la empresa para la gestión interna de sus recursos humanos. No ha de olvidarse, sin embargo, que buena parte de esta significativa retirada de la ley se debe al propósito de que los convenios colectivos se ocupen de estas cuestiones con mayor holgura y con mayores posibilidades de adaptación al contexto. Los convenios, pues, están llamados, formalmente al menos, a desempeñar un papel importante en este terreno, siempre con ese doble objetivo de favorecer la gestión de la empresa, protegiendo al mismo tiempo los derechos e intereses legítimos de los trabajadores.

Se da por descontado que la norma convencional es la que hoy en día aborda principalmente la implantación y regulación del sistema de clasificación profesional, que a estas alturas ya suele confeccionarse sobre ese módulo, más moderno y más flexible, de los grupos profesionales. Insistiendo en estas modernas tendencias de flexibilidad, algunos convenios colectivos recuerdan que el listado de categorías o grupos profesionales es meramente enunciativo, por lo que ni obliga a la empresa a cubrir todas y cada una de las escalas previstas en el correspondiente sistema, ni impide que se encomienden o realicen tareas no expresamente previstas en él. A esta última posibilidad se le da a veces el nombre de “flexibilidad” o polivalencia, que también aparece en ocasiones como instrumento de acompañamiento del sistema de clasificación profesional, previéndose la eventualidad de que se desempeñen diversas funciones dentro de un mismo molde, o enumerando la “pluralidad” de puestos que pueden ser ocupados por un mismo trabajador. La polivalencia se concibe a veces como un instrumento dentro del grupo profesional, aunque otras veces aparece con contornos más amplios.

También es frecuente que se prevea la adaptación del sistema a los cambios de circunstancias, o a la modificación sustancial de condiciones de trabajo, ya sea mediante los criterios y el procedimiento directamente ofrecido por el convenio, o mediante una comisión formada a tal efecto, a veces con el apoyo de informes o evaluaciones externas. En algún convenio, incluso se llega a decir que el objetivo principal del sistema de clasificación no es otro que facilitar la gestión interna de personal, así como el desarrollo profesional de los trabajadores, para los que también se suelen proporcionar los correspondientes procedimientos de formación o mejora de la cualificación profesional. En más de un convenio, la clasificación se contempla, en definitiva, como instrumento de flexibilidad, adaptación y optimización de recursos humanos.

Muy cerca del sistema de clasificación profesional se sitúan las previsiones sobre movilidad funcional. Lógicamente, el desempeño por parte del trabajador de tareas comprendidas en diferentes grupos o subgrupos profesionales constituye un supuesto de movilidad funcional que en principio debe ajustarse a lo establecido en el art. 39 del Estatuto de Trabajadores (ET). Con frecuencia, la negociación colectiva insiste, por un lado, en utilizar fórmulas según las cuales el trabajador quede obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los cometidos generales de su competencia, de manera que, en función de las necesidades organizativas y dentro de su grupo profesional, los trabajadores serán asignados al desempeño de tareas y cometidos que en cada momento resulten pertinentes atendiendo al nivel alcanzado en la escala de desarrollo por cada uno y según el grado de complejidad de las tareas a asignar; por otro lado, introduce criterios de polivalencia funcional.

Algún convenio colectivo prevé expresamente como causas que justifican la asignación de trabajos de grupo superior o inferior: la necesidad de sustituir temporalmente a un compañero de baja o en situación de permiso o de vacaciones (con rechazo, por lo general, de la consolidación en el puesto por más que la situación se prolongue en el tiempo) o, sencillamente, las necesidades del servicio; movilidad funcional que puede suponer, incluso, un cambio de centro de trabajo. En todo caso, llama la atención que los convenios colectivos introduzcan con frecuencia restricciones a la movilidad funcional adicionales a las que establece el texto legal (por ejemplo, las que impiden la movilidad entre especialidades radicalmente distintas que requieran procesos formativos complejos), contradiciendo así aquellos supuestos objetivos de flexibilidad. También se contempla en ocasiones el cambio de funciones por razones de interés para el trabajador (edad, estado de salud, accidente, etc.), lo cual abunda en la idea del carácter híbrido de todas estas previsiones convencionales.

Las previsiones convencionales sobre movilidad geográfica que supongan un complemento novedoso a las previsiones legales son escasas. Quizá la labor de los convenios colectivos en este otro terreno quede ceñida a la previsión de nuevos tipos de traslado o desplazamiento (el desplazamiento por una duración no superior a tres meses, el traslado por interés del trabajador), a la introducción de criterios para seleccionar a los trabajadores que han de desplazarse, o a la fijación de la distancia a partir de la cual un cambio de centro implica cam-

bio de residencia. Los convenios colectivos también suelen precisar, cuando su ámbito funcional de aplicación así lo requiere, que el desplazamiento a lo largo de una determinada zona territorial por razones de ejecución de una misma obra no se sujeta a los requisitos ordinarios. Por lo demás, se suelen atribuir al comité de empresa funciones de mediación en la negociación de las condiciones de compensación económica para los trabajadores trasladados cuando no haya acuerdo con la empresa.

También son muy pobres las previsiones convencionales que pudieran suponer una aportación sustancial al régimen legal de la modificación de condiciones de trabajo, a salvo de la instauración de nuevos sistemas de trabajo, a los que ya se ha hecho referencia en el apartado anterior, para los que en algún caso se hace una remisión expresa al procedimiento previsto en el art. 41 ET. Consideraciones similares podrían hacerse a propósito del ascenso, que, a veces, se contempla con el fin de programar el “desarrollo profesional” de los trabajadores, con un doble fin: facilitar su promoción o ascenso y proveer a la empresa de una base cualificada para evaluar al personal y proveer eventuales vacantes.

3.6 El trabajo a distancia: reglas sobre el teletrabajo

Como es sabido, el trabajo a distancia mediante conexiones telemáticas (teletrabajo) no cuenta entre nosotros con regulación legal. Con proyección general, y dejando al margen las rancias reglas sobre el trabajo a domicilio, tan sólo se ocupa de ese régimen de trabajo el Acuerdo Marco Europeo de 16 de julio de 2002, que proporciona una definición “laboral” de dicha realidad y un estatuto jurídico esencialmente protector para los teletrabajadores. Dicho Acuerdo no fue transcrito en ninguna norma comunitaria, por lo que su difusión y su efectividad dependen directamente de la labor que a tal efecto desarrolle la negociación colectiva de cada país. En el nuestro ya fue objeto en su momento de la correspondiente “publicidad” a través de los acuerdos interprofesionales.

Probablemente influidos por ese Acuerdo Marco europeo del año 2002, algunos convenios colectivos sectoriales acogen ya de forma expresa la figura del teletrabajo, generalmente con tres fines principales: darle carta de naturaleza, reafirmar su carácter voluntario y proporcionarle las pertinentes garantías y cautelas. Más concretamente, los convenios que se ocupan de este régimen de trabajo suelen fijar una especie de catálogo de principios y reglas sobre el particular, en el que tratan de distinguirlo de supuestos más o menos afines (como la realización fuera de las instalaciones de la empresa de actividades en las que los medios informáticos son meros elementos de auxilio), permiten la “reversibilidad” de esa forma de trabajo por acuerdo individual o colectivo, reconocen a los teletrabajadores ciertos derechos de información y de estabilidad laboral, les extienden los derechos laborales colectivos de todo trabajador, y atribuyen al empresario la doble obligación de proporcionar y costear los útiles de trabajo y de preservar la seguridad y salud en el trabajo.

Es más frecuente aún que los convenios colectivos se limiten a unas cuantas referencias aisladas y bastante escuetas al teletrabajo, con el objetivo fundamental de dar acogida expresa a esa modalidad de trabajo y sin extenderse en su regulación. Algún convenio establece limitaciones al tiempo de trabajo en términos equivalentes a los del trabajador ordinario, al mismo tiempo que exige al teletrabajador que alcance el mismo rendimiento que esté determinado para el resto de trabajadores. De todas formas, también cabe percibir una cierta apuesta convencional por esta forma de trabajo, que en algunos sectores de actividad puede tener un atractivo mayor, por su mayor viabilidad o capacidad de generalización. De ahí que algún convenio colectivo recomiende su uso, por entenderlo conveniente para el desarrollo de la actividad correspondiente, y que en algún otro se proporcione un marco general para su progresiva implantación, tras una experiencia piloto positiva.

3.7 Ordenación y distribución de los tiempos de trabajo y de descanso

En principio, puede pensarse que las decisiones acerca de los tiempos de trabajo y los de descanso forman parte de las facultades generales de organización y dirección, siempre dentro de los mínimos o máximos legales. Pero estamos, sin duda alguna, ante una de las materias más propicias para la negociación colectiva, máxime cuando las disposiciones legales abren deliberadamente amplios márgenes y bastantes opciones para los interesados. En consecuencia, en este terreno en particular, puede tener mayor sentido la entrada de la negociación colectiva con fines de concreción o especificación del régimen de trabajo correspondiente a la empresa o, en su caso, al sector de actividad de que se trate. Hay que tener en cuenta, además, que la ley delega en el convenio colectivo algunos aspectos importantes relativos al tiempo de trabajo y a los descansos. La cuestión estriba, a fin de cuentas, en si el convenio colectivo aborda directamente la tarea de fijar y distribuir esos tiempos, o si se limita a reconocer a la dirección de la empresa las pertinentes facultades. El convenio también puede rebajar los máximos legales, como efectivamente viene haciendo desde hace mucho tiempo (hasta el punto de que hoy en día las jornadas convencionales en términos anuales suelen rondar las 1.750 horas de trabajo, muy por debajo de lo que permite la ley).

Quizá el punto estrella en el terreno de los tiempos de trabajo sea la generalizada atribución al empresario, dentro de sus facultades de organización, de la posibilidad de distribuir la jornada a lo largo del año de modo irregular, en función de las necesidades empresariales y sin perjuicio de los pertinentes mínimos y máximos. Con todo, las fórmulas para tal distribución irregular varían mucho de unos convenios a otros: algunos acotan la “irregularidad” en una parte de los tiempos disponibles de trabajo (asegurando así una mínima regularidad para la parte restante), mientras que otros utilizan la irregularidad en un sentido más amplio y flexible. En algunos casos, los cambios en el horario se reservan para determinadas tareas, bien es cierto que siempre con una mínima “programación” de los tiempos de trabajo en el propio convenio.

Otra manera de conseguir esa distribución irregular es la previsión de horarios variables por necesidades de la empresa o la situación del mercado, la introducción de bandas de flexibilidad horaria, el establecimiento de una “pluralidad” de horarios dentro de una banda, o la previsión de adaptaciones horarias en cada centro por necesidades del servicio. Esta técnica, en definitiva, parece conferir un mayor papel a la dirección de la empresa, a la que se faculta para ir amoldando el tiempo de trabajo a las necesidades de cada momento, aunque sea por periodos relativamente amplios. En algún convenio colectivo se concede a la empresa, además, la facultad de optar entre jornada partida o jornada continuada, o incluso la facultad de imponer turnos por necesidades del servicio.

La introducción de criterios de flexibilidad en la determinación y distribución de los tiempos de trabajo puede ser de interés para la empresa, pero también para el propio trabajador. Como dice algún convenio colectivo, la pluralidad o apertura de horarios permite al trabajador el uso de opciones individuales y, en su caso, le confiere la posibilidad de ir compensando tiempos de trabajo con tiempo disponible. Con esta perspectiva parece entroncar de manera muy directa otra de las técnicas que habitualmente se utilizan en los convenios colectivos para estos fines, que consiste en la confección de una bolsa de horas disponibles, que puede tener carácter individual o carácter colectivo, y que permite ir computando las horas realizadas en relación con las horas exigibles, con el fin de determinar si el trabajador tiene o no créditos de descanso futuro o, por el contrario, débitos de trabajo. Una vía intermedia entre la bolsa de horas y la decisión empresarial parece ser la “cuenta colectiva de horas” que permite a la dirección de la empresa oscilar alrededor de un promedio en función de sus necesidades, con los cálculos correspondientes a título individual (deudas o créditos). Ello demuestra, dicho sea de paso, que el interés del trabajador no deja de estar presente cuando se adoptan las pertinentes decisiones empresariales en el ejercicio regular de las facultades de distribución y fijación de los tiempos de trabajo, por lo que suele ser frecuente que los convenios colectivos establezcan algunas cautelas o garantías para el trabajador en tal coyuntura, traducidas, sobre todo, en la exigencia de un preaviso mínimo o, a veces, en algún tipo de compensación especial en tiempo o en dinero.

En un plano más particular, merece la pena poner de relieve que los convenios colectivos suelen reconocer facultades a la empresa para prolongar o modular la jornada, a la vista de circunstancias más concretas o imprevistas. La ampliación de la jornada suele vincularse con circunstancias extraordinarias (de hecho, la ampliación que exceda de la hora ordinaria se abona como horas extraordinarias), pero también se admite por una mayor concentración de actividad, introduciendo una modificación de la distribución de la jornada ordinaria. En otras ocasiones, esa misma prolongación de jornada se vincula a necesidades urgentes y, aunque el exceso sobre la jornada ordinaria no se compute como hora extraordinaria, se establece el deber de abonarlo prorrateando el valor de la hora extraordinaria. Así ocurre también cuando las necesidades del servicio requieran el trabajo en horas intempestivas, lo cual no merece la consideración de horas extraordinarias si no sobrepasan la jornada normal. Esta prolongación de jornada se prevé también para trabajadores con funciones de mantenimiento y reparación de instalaciones o maquinaria.

En fin, las facultades organizativas que los convenios atribuyen a la dirección de las empresas incluyen la posibilidad de reacomodar tanto el tipo de jornada (por necesidades del servicio y previo aviso al trabajador) como los periodos de vacaciones, sin perjuicio de las oportunas compensaciones económicas para los trabajadores que se vean afectados (que no procede, sin embargo, cuando la variación la prevé directamente el convenio en supuestos de coincidencia de las vacaciones con situaciones de incapacidad temporal o maternidad). Algún convenio colectivo también reserva a las empresas el derecho a limitar el porcentaje de personas en vacaciones, en periodos de mayor carga de trabajo o de incremento de actividad, o la facultad de variar unilateralmente la fecha de disfrute de un porcentaje de los días de vacaciones, y algún otro incluye un detallado procedimiento, basado en un “sistema de puntos”, para la asignación de las fechas de vacaciones a falta de acuerdo, salvaguardando siempre las necesidades operativas de la empresa.

3.8 Régimen económico y sistema salarial

También la materia retributiva es por naturaleza parte esencial de las normas convencionales. No sólo porque la ley cada vez ha dejado más espacio a la negociación colectiva, sino también porque constituye, por naturaleza, la parte más granada del proceso de intercambio entre trabajadores y empresarios. La ley tiene que ser aquí sumamente respetuosa con la autonomía colectiva, y su papel se reduce a la fijación de salarios mínimos, a una “racionalización” esencial de la estructura salarial y, en todo caso, a la imposición de algunas exigencias formales y procedimentales con fines de transparencia y de interdicción de los abusos y fraudes. Es la negociación colectiva, por el contrario, la encargada de precisar el régimen económico de los trabajadores (tanto en su composición como en su cuantía), y a ella corresponde también afrontar algunas cuestiones más concretas o inciertas, como es el caso del descuelgue salarial, respecto del cual la ley remite expresamente a los convenios o, en su caso, a los acuerdos de empresa.

La estructura salarial que presentan hoy en día los convenios colectivos es bastante completa y compleja, algo tradicional, pero mucho más definida y flexible que la composición de los salarios en las normas sectoriales de hace unas décadas. Es frecuente que el salario se componga a partir de muy variados complementos, lo cual da idea, cuando menos, del propósito de distinguir, matizar o precisar en función de las tareas concretas que se desarrollan o de la aportación efectiva de cada trabajador o grupo de trabajadores. Esa idea se reafirma cuando se aprecia una notable generalización de los complementos de retribución variable (en función de rendimiento, objetivos, situación o evolución del mercado, etc.), y, más aún, cuando el convenio colectivo advierte, como sucede en algún caso, que la regulación general del salario puede experimentar ajustes o adaptaciones por motivos de rendimiento, calidad o eficiencia, ya sea para trabajadores concretos o para grupos o categorías.

En la actualidad, la retribución variable es un ingrediente habitual de la negociación colectiva, al menos como parte del salario total. Cuando se formula como partida adicional al salario fijo, puede adoptar y adopta de hecho configuraciones y denominaciones muy variadas, aunque por lo general se consignan como retribución por objetivos (de calidad o cantidad), retribución por rendimiento, retribución por “profesionalidad” o experiencia en el sector, o retribución por “gestión en el desempeño”. Por otra parte, los convenios colectivos suelen dejar en manos de la dirección de la empresa la opción de implantar, de forma voluntaria, un sistema de retribución variable individual adicional a los incrementos pactados, o asignar a sus trabajadores cantidades en metálico o en especie de forma voluntaria, libre y diferenciada. Como es fácil adivinar, además de los típicos fines de productividad y eficiencia, todas estas fórmulas de retribución tienen también el objetivo de procurar la participación de los trabajadores en la consecución de objetivos empresariales.

Nada de ello significa, de todas formas, que desaparezcan del todo las pautas tradicionales en la conformación del régimen económico por parte de los convenios colectivos. Conviene destacar dos piezas de interés: por un lado, la persistencia en buen número de casos de un “salario mínimo garantizado” de ámbito sectorial, algo muy típico de las primeras normas sectoriales: por otro lado, la pervivencia en más de un caso de los clásicos complementos de antigüedad, pese a que en muchos convenios ya hace años que se empezaron a dar pasos hacia su desaparición o sustitución. En algún convenio colectivo aparece un complemento de “adaptación” resultante del proceso de sustitución de la antigüedad por otros conceptos retributivos.

Es bastante frecuente encontrar en los convenios colectivos previsiones para el “descuelgue salarial”, entre otras razones porque así lo pide la legislación vigente. En cualquier caso, las fórmulas convencionales para ese “descuelgue” ofrecen bastantes diferencias entre unas y otras. Las hay, por ejemplo, que parecen concebirlo con cierta desconfianza, exigiendo a tal efecto a las empresas interesadas una gran cantidad de información acerca de su situación efectiva. Y las hay también, tal vez con mayor frecuencia, que contemplan con bastante detalle la operación de descuelgue, poniendo énfasis en la necesidad de que la empresa se encuentre en situación de déficit o de pérdidas sostenidas, o de que la aplicación del régimen económico común genere riesgo cierto de causar daños irreparables a la economía de la empresa o de dificultar su viabilidad futura.

3.9 Interrupciones en la prestación y formas de extinción del contrato

Los convenios colectivos no son muy pródigos en materia de suspensión o extinción del contrato de trabajo. A decir verdad, estas cuestiones son abordadas preferentemente por la ley desde hace tiempo, tal vez porque tienen una inexcusable proyección individual y porque suelen reflejar un singular conflicto entre las partes. En ellas, el convenio colectivo tan sólo puede desempeñar un papel secundario o de acompañamiento, habida cuenta, además,

de que los términos legales suelen ser bastante rígidos y estrictos en esta clase de materias. De todas formas, la negociación colectiva también puede introducir en este terreno alguna regla más inclinada hacia el interés de las partes, ya sea para facilitar la salida de los trabajadores (provisional o definitiva) o para reconocerles una compensación adecuada con ocasión de alguna de esas vicisitudes, especialmente en la hipótesis de extinción del vínculo laboral. Cabe pensar que la norma convencional tiene bastante que decir respecto a algunas interrupciones de la actividad laboral (como las debidas a fuerza mayor, o a dificultades económicas de la empresa), sobre los procesos de extinción colectiva de los contratos de trabajo o, cuando menos, sobre aquellos modos de extinción que pueden tener algún impacto en la conformación de la plantilla.

Sea como fuere, lo cierto es que la suspensión del contrato de trabajo dentro de los convenios colectivos reviste, por lo general, escaso interés. Los convenios suelen hacer en este terreno o bien una mera remisión a los preceptos legales correspondientes, o bien una transcripción prácticamente literal de esos mismos pasajes legales. Tal vez el apartado más frecuentado por los convenios colectivos dentro de toda esta problemática sea el de la maternidad (aunque tampoco es especialmente innovador), que, por cierto, ya suele aparecer acompañado de la situación de paternidad. Que los convenios se ocupen en especial de esas cuestiones es algo que responde a una tendencia más general, pues, a fin de cuentas, se trata de reglas que conectan con toda la problemática de la conciliación de la vida laboral y familiar.

La suspensión o la interrupción por causas que afecten más directamente a la actividad de la empresa están mucho más lejanas, paradójicamente, de la regulación convencional. Tan sólo en algún convenio colectivo es posible encontrar alguna previsión acerca de estas situaciones, referida en particular a los supuestos de *stock* de bienes o productos de la empresa, en cuyo caso se prevé reducción de actividad y de salarios o apertura del procedimiento de regulación de empleo.

Bastante más frecuentes son las reglas sobre “salida” del mercado, esto es, sobre extinción de contratos de trabajo por causas “objetivas” o conectadas con el devenir o la estrategia de la empresa. La reestructuración de la plantilla es, en definitiva, lo que parece preocupar en mayor medida a las normas convencionales dentro de este contexto. Sobre “bajas incentivadas” en sentido propio no es fácil encontrar muchas previsiones, aunque en más de un caso se consignan incentivos para favorecer la jubilación voluntaria alrededor de los sesenta años. En la negociación colectiva parece tener más presencia la jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años, que en unos casos opera por mutuo acuerdo y en otros por simple petición del trabajador, siempre con el compromiso de sustitución del que se ha jubilado. Finalmente, algunos convenios colectivos contienen un plan de “rejuvenecimiento” de la plantilla, mediante jubilaciones parciales y contratos de relevo.

De cualquier modo, la previsión más generalizada sigue siendo la relativa a la jubilación forzosa que, a partir del año 2005, ha vuelto a contar con respaldo legal expreso. Estas previsiones convencionales que impone la jubilación forzosa suelen fundarse en motivos de

“empleo”, pero con signo muy distinto de unos casos a otros: mientras que en unos casos se habla de garantizar la “estabilidad en el empleo” (se entiende que del resto de la plantilla) o de “mejora de la calidad del empleo” (refiriéndose a los contratos temporales o con fórmulas más precarias), en otros casos se habla directamente de “relevo generacional” o de “estímulo” para nuevas contrataciones (lo cual remite más bien a la hipótesis de sustitución de trabajadores “maduros” por trabajadores de nuevo ingreso, tal vez con costes menores y con mayor capacidad de adaptación a los nuevos tiempos); o, incluso, de atención a las necesidades del mercado o del sector de actividad (fundamento ciertamente impreciso). En alguna ocasión, se exceptúa el juego de la previsión convencional correspondiente si se produce mutuo acuerdo entre empresa y trabajador para que éste siga en activo.

También se registra alguna variación en la manera de tratar dicha extinción del contrato de unos convenios a otros. Sólo en algunos casos se prevé expresamente una compensación económica vitalicia a cargo de la empresa y a favor del jubilado, para el supuesto de que la pensión resultante no alcance la denominada “remuneración anual mínima” que tenga asignada en ese momento la jubilación (mediación en seguros privados). En algún convenio, la jubilación se condiciona no sólo a que se tenga cotizado el mínimo de periodo de carencia exigido para acceder a la pensión, sino a que los trabajadores tengan cubierto un periodo de carencia no inferior a un porcentaje de su base reguladora de la prestación (el 75%, por ejemplo), o a que se tenga derecho al 100% de la pensión correspondiente.

3.10 Prevención de riesgos y medio ambiente de trabajo

En nuestro sistema actual, la prevención de riesgos laborales es una tarea compartida entre los poderes públicos y los agentes sociales. Sin duda, el papel de la norma “pública” (tanto nacional como internacional o comunitaria) es en este terreno insustituible, pero al mismo tiempo se abre un gran espacio a la negociación colectiva, a la que suelen remitir las normas legales con alguna frecuencia. Es cierto que se trata de una materia en la que inevitablemente hay que contar con la norma reglamentaria, que, además, cumple aquí algunas funciones que podrían entrar en concurrencia con el convenio colectivo (como la reglamentación de la seguridad y salud en el trabajo para ciertos sectores de actividad). Pero, en cualquier caso, la negociación colectiva tiene que aportar a este ámbito tres ingredientes que difícilmente pueden estar en manos de los restantes instrumentos normativos: la proximidad al medio de trabajo, con todo lo que ello supone de conocimiento y experiencia; la aceptación compartida por trabajadores y empresarios de unas determinadas pautas de actuación y comportamiento, con lo que eso significa para la efectividad de la norma; y la posibilidad de adaptación progresiva, y todo lo que entraña de ajuste a las necesidades de cada momento. Los acuerdos interprofesionales de los últimos años ya lo vienen poniendo de relieve.

No obstante, el contenido de la negociación colectiva en materia de seguridad y salud en el trabajo es aún un tanto irregular y tal vez también un tanto deficiente. Hay, desde luego,

convenios colectivos señeros o sobresalientes, algunos de ellos pertenecientes a sectores de actividad con gran tradición negociadora, y muy consolidados desde este punto de vista; y algunos otros pertenecientes a grandes empresas. Pero, en general, la tónica de la negociación colectiva en este terreno denota cierto seguidismo respecto de las previsiones legales, que o bien se acogen sin mayores precisiones, o bien son objeto de remisión a los efectos oportunos. También es habitual que se consignent mejoras sobre las condiciones básicas establecidas por la normativa legal o reglamentaria y, sobre todo, que se establezcan directrices para el estudio de toda esta problemática y para la fijación de unas directrices sobre diagnóstico y actuación, a veces con la creación de “observatorios” u órganos similares de planificación y programación, con el encargo de elaborar estudios y estadísticas, o la decisión de investigar riesgos o dolencias concretas (como las enfermedades profesionales). Algunos convenios consignan unos “principios generales de la acción preventiva” que parten de las pertinentes cláusulas legales, pero que también suponen una importante precisión y concreción respecto de ellas.

En términos generales, puede decirse que los convenios colectivos abordan tres aspectos de la prevención prioritariamente: la participación de los trabajadores en tareas de planificación y vigilancia (ya sea mediante los órganos tradicionales, o mediante nuevas figuras como los “agentes” de prevención que aparecen en algún convenio); la información y formación de los trabajadores (a veces con planes periódicos); y la vigilancia de la salud (con controles más o menos pautados, o en algún caso con protocolos de actuación). Junto con estas cuestiones que podríamos considerar “comunes” a todos los convenios colectivos que afrontan con alguna profundidad esta problemática, suelen aparecer, ya de una forma más dispersa o asistemática, otras variadas reglas que contienen medidas concretas de protección (en función del sector o del tipo de actividad), cautelas sobre el uso de determinados medios de trabajo, previsiones relativas a las situaciones de emergencia, pautas de actuación de los recursos preventivos, criterios de elaboración del plan de prevención, instrumentos de ayuda para la organización y gestión preventiva (como los llamados “manuales de gestión”) o medidas de protección específica de ciertos grupos de trabajadores (como menores o mujeres en situaciones ligadas a la maternidad). Es relativamente frecuente, además, que los convenios colectivos recuerden o especifiquen las obligaciones de coordinación que entran en escena en los casos de colaboración de empresas o de celebración de contratos o utilización de empresas de trabajo temporal. En algunos convenios se introducen medidas de prevención específicas para la hipótesis de incorporación de nuevas tecnologías, pero no suele haber aún previsiones expresas sobre un riesgo de tanta actualidad como el estrés en el trabajo, pese a la recomendación que implícitamente se deriva del correspondiente acuerdo europeo.

Una cuestión muy próxima a la seguridad y salud en el trabajo –y muy ligada, por cierto, a toda la problemática de la responsabilidad social de la empresa– es la relativa al medio ambiente, que viene apareciendo ya en la negociación colectiva y que, como dejan ver con claridad los convenios, puede y suele contemplarse desde dos perspectivas: la interna de la empresa, que linda de manera muy evidente con la prevención de riesgos laborales (se trata,

en definitiva, del entorno laboral, especialmente en lo que se refiere a salubridad, aireación y niveles de ruido), y la externa a las instalaciones empresariales, que adquiere lógicamente una dimensión social y no exclusivamente laboral, pero que también puede repercutir en las condiciones de trabajo. Algún convenio colectivo dice a este respecto, muy gráficamente, que no puede ser eficaz la salud en el trabajo si no se cuenta con un buen entorno o medio ambiente. En términos generales, los convenios colectivos que se ocupan de este problema piden a las empresas que actúen “de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente” y de acuerdo “con los intereses y preocupaciones de la sociedad”, apuestan por la colaboración con las Administraciones públicas competentes en el desarrollo de esa tarea, fijan unos cuantos objetivos generales a tal efecto y, en algún caso, prevén la designación de “delegados de medio ambiente” (de entre los delegados de prevención) o crean un comité mixto de seguridad y salud en el trabajo y medio ambiente.

3.11 Formación y readaptación profesional

La formación constante de los trabajadores y, en su caso, la especialización o cualificación superior son temas propios de nuestros días, que vienen siendo tratados de alguna forma en la legislación laboral (e incluso desde el propio texto constitucional, al hacer el correspondiente encargo a los poderes públicos) y que también están siendo acometidos en la actualidad por la negociación colectiva (a la que, por lo demás, remiten habitualmente las normas legales y reglamentarias que sucesivamente se vienen ocupando de esta materia). Los convenios colectivos están incluyendo derechos relacionados con la formación de los trabajadores, un aspecto que a fin de cuentas interesa tanto a la empresa (en cuanto abre las puertas a la polivalencia, a la movilidad funcional, a la cobertura de puestos de responsabilidad, etc.) como a los propios trabajadores (ya que puede favorecer e impulsar su promoción profesional e incluso su estabilidad en el empleo o su “recuperación” para el trabajo, principalmente en circunstancias de transformación tecnológica o cambios en la producción). Téngase en cuenta, por otra parte, que la formación continua en las empresas viene siendo impulsada desde hace algunos lustros por los propios agentes sociales, a través de los oportunos acuerdos interprofesionales o mediante acuerdos para esta materia concreta.

Los convenios colectivos suelen tomar conciencia de la importancia de la formación para “el desarrollo y actualización de las capacidades profesionales de los trabajadores y empresarios”, al contemplarla como “elemento estratégico” para el desarrollo profesional de la plantilla, o como ingrediente indispensable para la buena gestión de los recursos humanos de la empresa; en algún caso se hace una clara apuesta por la “formación tecnológica de los trabajadores del sector”, seguramente con la vista puesta en los consabidos procesos de reestructuración productiva o renovación de maquinaria. Por ello, la primera tarea que se aprecia en los convenios es la de potenciar y estimular ese tipo de actividades dentro de las empresas, muchas veces poniendo en marcha instancias u órganos especializados en la materia (en forma de fundación o, sencillamente, como comisión mixta o paritaria), mediante

la fijación o programación de unos objetivos concretos o, en su caso, mediante la oportuna adhesión a los citados acuerdos interprofesionales de formación continua. Es normal, por otra parte, que los convenios muestren alguna preocupación por los aspectos financieros de la formación, y en este sentido algunos prevén la creación de un fondo para “organizar e impartir los cursos y enseñanzas”, a cargo de las cuotas que empresas y trabajadores abonan por este concepto junto con la cotización de la Seguridad Social.

Dentro de este marco de principios, la regulación convencional es, de nuevo, sumamente variada e irregular, sin perjuicio de que algunos de los temas más o menos comunes o generalizados sean los relativos a la elaboración de planes o iniciativas de formación (en sus distintas modalidades), a la ordenación de los permisos individuales de formación (que a veces se sujetan a un calendario preestablecido), o a la determinación y calificación de los tiempos dedicados a dicha actividad (que suelen tratarse como tiempos de trabajo). En un plano un poco más detallado, vale la pena poner de relieve, asimismo, que algún convenio colectivo llega a reconocer el derecho de todo trabajador a que la empresa le facilite una formación más general (concretamente, la realización de estudios para la obtención de títulos académicos y profesionales oficiales), bien es cierto que con la cautela de que tal derecho se atenderá “en la medida de lo posible y sin que se condicione la prestación del servicio”, lo mismo que otros contemplan expresamente la posibilidad de pasar a la situación de excedencia con fines formativos. Más allá de las posibles disponibilidades financieras, los gastos concretos de gestión de las actividades formativas suelen atribuirse a la empresa o, cuando menos, suelen declararse no imputables al trabajador.

3.12 Igualdad y no discriminación en el empleo

El principio de igualdad y no discriminación afecta al conjunto del sistema social y, en consecuencia, forma parte de las tareas del legislador antes que de las competencias particulares de la negociación colectiva. De ahí que tenga su presencia en el propio texto constitucional (art.14 CE), que haya sido adoptado por la práctica totalidad de las declaraciones internacionales de derechos y que, ya con referencia específica al trabajador asalariado, tenga recepción expresa en la legislación laboral, que le dedica un buen número de pasajes y reglas. En todo caso, la negociación colectiva puede cumplir aquí dos importantes funciones: por un lado, reafirmar este principio en un medio social como el laboral en el que hay riesgos evidentes de lesión, no sólo por los factores de discriminación habituales (sexo, edad, ideología, etc.), sino también por factores específicos (temporalidad, precariedad, inmigración, etc.); por otro, cumplimentar ciertos encargos legales, como los ya tradicionales referidos a la clasificación profesional y el salario; o como los más recientes sobre “planes de igualdad” en las empresas. Lo cierto es que a estas alturas es relativamente frecuente que los convenios colectivos incluyan algún tipo de referencia a este principio, que en algunos casos ha merecido una regulación bastante ambiciosa y detallada.

La primera tarea que parecen asumir los convenios colectivos en este terreno parece ser la de velar por la salvaguarda y el respeto efectivo del principio de igualdad y no discriminación, para que se aplique con rigor en las empresas. En este sentido, un buen número de los convenios colectivos consultados ha incorporado en su articulado cláusulas declarativas antidiscriminatorias generalmente acordes a la regulación legal, en las que se recuerda la obligación de respetar el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por el ordenamiento jurídico, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc. Se trata, en la mayor parte de los casos, de cláusulas generales para fomento de la igualdad y no discriminación por cualquiera de las razones prohibidas en el art.14 de la Constitución, y no sólo por razón de sexo. Entre esas cláusulas están las relativas a la adecuación de los sistemas de selección, clasificación, promoción y formación a criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género.

Junto con las cláusulas declarativas, cada vez es más frecuente en los convenios reconocer de un modo expreso que para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral no basta con meras declaraciones, sino que también es necesario desarrollar una acción activa o “positiva”. Así pues, los convenios se hacen cargo no sólo del principio de igualdad y no discriminación, sino también del mandato constitucional (referido formalmente a los poderes públicos, pero con claras aspiraciones sociales) de promover la igualdad, remover los obstáculos que impiden su consecución efectiva y luchar contra las actitudes de discriminación o intolerancia, a veces con especial mención del racismo o la xenofobia. En algún caso, el convenio incluye, además, un mandato de interpretación de sus cláusulas conforme a ese principio, tratando igualmente de potenciar su efectividad.

Por otra parte, y siguiendo las sugerencias acordadas por los agentes sociales en el plano interprofesional respecto a la conveniencia de una evaluación de la aplicación del convenio desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades a través de comisiones mixtas o paritarias, un buen número de convenios ha creado alguna instancia de este tipo encargada de garantizar la igualdad de oportunidades en el convenio colectivo, velar para que no se produzcan disposiciones, medidas o prácticas laborales que supongan algún tipo de discriminación directa o indirecta por razón de sexo; negociar acciones positivas que tiendan a conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; y hacer un seguimiento de su implantación, desarrollo y grado de ejecución. Con la misma finalidad de garantizar la igualdad real o de oportunidades en el ámbito de las relaciones de trabajo, muchos convenios han introducido mecanismos de control empresarial y derechos de información de los representantes de los trabajadores.

Obviamente, pese a que de forma literal los convenios colectivos aludan, por lo general, a las distintas causas de discriminación, está claro que la que más preocupa en el seno de las empresas es la discriminación por sexo o “género”. De ahí que, normalmente, la acción positiva emprendida por la negociación colectiva se concentre en ese terreno, de modo que la

mujer trabajadora goce efectivamente de iguales oportunidades de empleo, formación y promoción profesional y que, en igualdad de condiciones de idoneidad, se confiera preferencia a las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate. Por lo que toca a los aspectos salariales, la mayoría de los convenios colectivos revisados, como era de esperar, omiten cualquier criterio que afecte expresamente a la condición sexual de los trabajadores, pero tampoco recogen cláusulas que permitan subsanar las diferencias retributivas que puedan existir por una inadecuada aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor o que impidan la posible incidencia negativa que el ejercicio de los derechos de conciliación puede llegar a tener en materia salarial, en la medida en que pueda repercutir negativamente en la obtención de pluses de asistencia.

Para corregir en parte esa incidencia negativa, en algunos convenios se declara expresamente que no se computan a estos efectos las ausencias por contingencias profesionales y las ausencias por permisos retribuidos que atiendan a razones familiares. En la misma línea, en algunos convenios se establece expresamente que al cuantificar y catalogar las causas de absentismo no serán computables las ausencias por el ejercicio de las licencias por razones familiares, al tiempo que se introduce una garantía salarial en los supuestos de suspensión del contrato por maternidad o por causas anejas (riesgo por embarazo o incapacidad temporal por ese mismo motivo), consistente en que la empresa complemente las prestaciones de Seguridad Social hasta el 100% de la suma salarial (salario base, plus convenio, complementos personales y de puesto de trabajo) que percibe la trabajadora en jornada ordinaria (aunque en algunos casos con exclusión de pluses de domingos, festivos y nocturnidad, y complementos por cantidad o calidad de trabajo).

Aspecto crucial hoy en día en toda esta problemática es el relativo a la regulación convencional de los planes de igualdad puestos en marcha por la LO 3/2007. Son ya bastantes los convenios que han adoptado alguna iniciativa en este sentido, aunque en más de un caso se advierte una actitud de cautela, haciendo ver que los objetivos de esa Ley deberán ser interpretados en términos de “razonabilidad”, teniendo en cuenta que las plantillas de las empresas no pueden transformarse radicalmente en unos pocos meses o años, por la inercia de los tiempos, lo cual significa, al mismo tiempo, que las diferencias que pudieran existir en las empresas, en cuanto a la presencia relativa de trabajadores de uno u otro sexo en sus plantillas, no tienen porqué deberse a motivaciones discriminatorias. En cualquier caso, son muchos los convenios que con vistas a la implantación de esos planes proyectan la realización de balances y diagnósticos de la situación, y consignan un extenso y detallado catálogo de objetivos y actuaciones, fundamentalmente en el terreno de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, salario, jornada y conciliación de la vida laboral y familiar. Por lo demás, no deja de ser significativo que algunos convenios colectivos recuerden de forma expresa la posibilidad abierta por las normas comunitarias y la propia legislación interna de introducir diferencias de trato basadas en características relacionadas con el sexo que constituyan un requisito esencial y determinante para la actividad profesional de referencia.

3.13 Conciliación de la vida laboral y familiar

La conciliación de la vida laboral y familiar se viene vinculando de momento al principio de igualdad y no discriminación, bajo el presupuesto de que las facilidades de conciliación pueden contribuir a una igualdad más real entre mujeres y hombres en relación con el trabajo y las cargas familiares. Ésa es, por ahora, al menos, la tónica de nuestra legislación (como puso de relieve la Ley de conciliación de 1999 y ha vuelto a mostrar la LO 3/2007, sobre igualdad efectiva entre mujeres y hombres), y ésa es la tónica, asimismo, de la negociación colectiva de los últimos años. El papel del convenio colectivo, en cualquier caso, puede ser muy amplio desde este punto de vista. Puede, por supuesto, mejorar por esta vía convencional los derechos de conciliación previstos legalmente, pero, con ese mismo objeto, puede también añadir o contemplar facilidades y técnicas distintas de las que directamente proporciona el legislador.

Ya son relativamente numerosos los convenios colectivos que contienen explícitamente reglas dirigidas a facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar. La extensión, el tenor y la intensidad de esas previsiones convencionales son, sin embargo, muy variables de unos casos a otros. Como regla general, puede decirse que los convenios no son particularmente novedosos en este terreno, pues es bastante frecuente que se limiten a integrar en ese apartado normas más tradicionales sobre maternidad o lactancia, o que no hagan otra cosa que compendiar y sistematizar todas aquellas reglas que pueden tener como punto en común el reconocimiento de derechos a favor de los trabajadores o trabajadoras para atender el cuidado de hijos o familiares: lactancia, reducción de jornada o suspensión del contrato por maternidad o paternidad. Podría decirse, sintetizando, que en los convenios colectivos se aprecian dos opciones básicas de regulación: o bien la confección de un cuadro sistemático de medidas, normalmente poco innovador en cuanto a su contenido, pero seguramente muy significativo por lo que supone de compromiso formal con estos temas; o bien la introducción de reglas o medidas aisladas con el propósito de mejorar las posibilidades legales de conciliación de la vida laboral y familiar. Por lo demás, en algún caso se expresa un compromiso firme de adecuar la organización del trabajo en la empresa a estos objetivos de conciliación.

Las medidas particulares incorporadas a los convenios colectivos con estos fines conciliadores son a su vez muy variadas y heterogéneas. A grandes rasgos, cabría distinguir, no obstante, dos grandes grupos de previsiones: por un lado, las que afectan a la ordenación del tiempo de trabajo en sentido amplio y, por otro, las que añaden algún beneficio especial o de uso más casualizado. Al primer grupo pueden adscribirse previsiones como la que contempla la posibilidad de acumulación de la reducción de jornada por cuidado de hijos menores y de familiares; la que permite al paso a jornada flexible o incluso a trabajo a tiempo parcial; la que concede flexibilidad de horario o posibilidades de adaptación de la jornada de trabajo; la que permite cambio de turno por razón de embarazo; la que prevé un aumento del descanso semanal por razón de cuidado de hijos; la que facilita variar la fecha

de vacaciones por razones familiares; o la que permite elegir turno de vacaciones por ese mismo motivo. Formaría parte de este grupo, asimismo, la posibilidad de sustituir, por opción de la trabajadora, el ejercicio del derecho legal a la reducción de jornada por lactancia, por la acumulación de ocho días al permiso de maternidad/paternidad. Por otra parte, se suele advertir en los convenios de que el uso de los derechos de reducción de jornada por motivos familiares no deberá suponer pérdidas en otros terrenos o en otros derechos, en particular en materia de formación, promoción o actualización profesional.

Al segundo grupo habría que adscribir medidas tan singulares como la concesión de “permisos especiales”, muchas veces no retribuidos, para situaciones también muy particulares (consulta médica, acompañamiento de hijo o familiar en las visitas médicas, etc.) o, simplemente, para dar alguna continuidad al descanso por maternidad, la posibilidad de solicitar suspensión temporal del contrato para atender enfermedad grave de familiar, la de utilizar la excedencia voluntaria con fines de conciliación, el derecho al cambio de centro de trabajo por razones de cuidado de familiar, el derecho a movilidad geográfica por reagrupamiento familiar, la prohibición de desplazamiento durante las situaciones de maternidad o de lactancia, o la prioridad de permanencia en el puesto de trabajo para quienes acrediten responsabilidades familiares.

Conviene hacer dos últimas consideraciones en este apartado: poner de relieve que en algún convenio colectivo los derechos de conciliación ligados a situaciones matrimoniales se extienden también a las parejas de hecho; y decir, adicionalmente, que la negociación colectiva se encuentra aún en un estadio mucho más rudimentario en lo relativo a la conciliación de trabajo y “vida personal”, aunque hay que reconocer que a este otro fin más específico pueden contribuir, indirectamente al menos, las típicas cláusulas sobre flexibilidad horaria o incluso sobre teletrabajo, y que en algún convenio se contemplan medidas (como la que permite aumentar el tiempo de vacaciones o reducir el tiempo de trabajo a partir de los sesenta años) que muy probablemente tienen ese último propósito, aunque también puedan concurrir otros motivos.

3.14 Intimidación del trabajador, acoso laboral y violencia de género

Los derechos más ligados a la persona del trabajador (como la dignidad, la intimidad o la libertad de expresión, entre otros) siguen sin tener desarrollo explícito en nuestra legislación laboral y, asimismo, sin atraer la atención de la negociación colectiva. En principio podría pensarse, con razón, que no es la norma pactada la que está principalmente llamada a ocuparse de estos derechos, que por su envergadura y significado son más propios de una respuesta legal. Pero nada impide que la negociación colectiva se haga cargo de ellos, entre otras razones porque conectan de manera muy clara con el ejercicio de las facultades empresariales de organización, dirección y control del trabajo; porque están ligados de manera muy clara al cada vez más frecuente uso de tecnologías informáticas o electrónicas en los

centros de trabajo; y porque, en ocasiones, provocan algún tipo de impacto o consecuencia en el ámbito laboral, unas veces en la relación entre trabajador y empresario, y otras, en la relación entre los propios trabajadores.

En cualquier caso, son realmente muy escasas las cláusulas convencionales que atienden específicamente un derecho tan particular como la intimidad del trabajador, al menos como bien que por sí mismo, y al margen de sus posibles derivaciones o repercusiones (como las conductas de acoso o violencia), merezca protección singular. Sólo en algún convenio colectivo se incluyen previsiones sobre estos aspectos tan ligados a la persona del trabajador, proporcionando una vía específica para que éste pueda dar cuenta por escrito, a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad y consideración debida a su dignidad humana y laboral. Obviamente, no hace falta que el convenio lo estipule para que el trabajador pueda denunciar este tipo de situaciones, pero el hecho de que esa posibilidad se contemple de manera expresa en la norma pactada es un síntoma inequívoco del interés que despierta entre los sujetos negociadores, o en el correspondiente ámbito profesional. Lo mismo podría decirse del desarrollo de la personalidad del trabajador y de sus dotes profesionales, aspecto prácticamente inédito en la negociación colectiva, aunque algún convenio habla de la “iniciativa” o “creatividad” del trabajador a los efectos de reconocimiento y compensación económica de inventos o aportaciones de utilidad industrial.

Más frecuentes son las cláusulas convencionales sobre protección de la trabajadora en caso de violencia de género, que se sitúan, evidentemente, en un terreno muy próximo a la intimidad, aunque también tengan otros ingredientes y objetivos. Como en otras materias, la respuesta de los convenios colectivos a este problema puede agruparse en dos grandes apartados, que esconden, a su vez, dos maneras básicas de concebir y tratar el problema. Por un lado, se sitúan los convenios colectivos (relativamente numerosos), que incluyen un catálogo amplio y sistematizado de medidas para atender los casos de violencia de género, siguiendo aproximadamente las correspondientes pautas legales. A otro lado habría que adscribir a aquellos convenios que ofrecen medidas más aisladas o particulares, que, como es lógico, habrán de añadirse al citado cuadro legal. Entre esas medidas más concretas, más ocasionales y dispersas, cabría citar la flexibilización de la jornada de trabajo de la víctima para facilitar su asistencia, la movilidad geográfica, la anticipación del periodo de vacaciones si fuera necesario, o la concesión de las licencias sin sueldo que resulten necesarias para recibir la pertinente atención de los servicios sociales, de los servicios de salud o de las instituciones de policía.

Las reglas de prevención y lucha contra el acoso laboral, ya sea en su dimensión de acoso moral, o en sus vertientes más específicas de acoso sexual o por razón de sexo, tienen, asimismo, cierta acogida convencional. Algunos convenios colectivos contienen incluso, un régimen jurídico muy extenso y detallado sobre las prácticas de acoso, desde su definición y ejemplificación hasta su extirpación mediante medidas sancionadoras o represivas, pasando por medidas de tutela y asistencia a la víctima. En algún caso, se incluye también un pro-

cedimiento específico para atender estos fenómenos, con la previsión de medidas cautelares (de separación entre acosador y acosado, sobre todo) en tanto no se resuelva el problema.

3.15 La representación colectiva como instrumento de participación y equilibrio

Conviene poner de relieve que la regulación convencional suele hacerse cargo, cada vez con mayor frecuencia e intensidad, de la participación de los trabajadores en la empresa a través de las distintas vías que proporciona nuestro sistema (representación unitaria y representación sindical, básicamente), o mediante la apertura de posibilidades adicionales. Estas cláusulas sobre participación tienen, a su vez, una doble faz, en cuanto que, por un lado, sirven para matizar o contrarrestar los poderes empresariales (en la organización del trabajo, en la movilidad o la modificación de condiciones, en la reestructuración de empresa, etc.) y, por otro, suponen un instrumento indispensable para la tutela del trabajador y el respeto efectivo de sus derechos. Es más: desde una perspectiva general, el reconocimiento de derechos de participación puede concebirse y valorarse como una compensación a las mayores dosis de flexibilidad que se han querido proporcionar a la dirección de la empresa.

Flexibilidad a cambio de participación es, en efecto, una especie de consigna de los últimos tiempos, consigna que, con más o menos nitidez, ha estado presente tanto en la mayor parte de las reformas legales operadas en nuestro país, como en los acuerdos colectivos procedentes del diálogo social. De esa manera, la intervención de los representantes viene actuando en todo este proceso como una especie de contrapeso o factor de compensación en la introducción de medidas de flexibilidad y adaptabilidad dentro de las organizaciones productivas, lo cual no quiere decir que las referencias que dedican los convenios colectivos a la representación unitaria o sindical, que a veces son muy extensas y detenidas, deban o puedan explicarse siempre desde esta perspectiva concreta. Muchas de estas reglas responden, por el contrario, a la propia inercia de la negociación colectiva de nuestro país, que, desde hace ya bastantes años, suele dedicar algún capítulo del convenio a estos temas de participación de los trabajadores.

Está claro, de cualquier modo, que la representación y participación de los trabajadores constituye un tópico emergente en la negociación colectiva, en el sentido de que su presencia en los convenios colectivos va creciendo progresivamente, tanto en extensión como en intensidad, tal vez porque, como se ha dicho, resulta muy propicio para compensar otras concesiones en aras de la flexibilidad o adaptabilidad de las unidades productivas. A tenor de las reglas convencionales al uso, tal participación de los trabajadores, normalmente a través de sus representantes, suele residenciarse en tres grandes apartados: la gestión o “gobierno” del propio convenio (a través de las consabidas comisiones paritarias, pero también mediante otras instancias más particulares o específicas, a veces de estricta composición sindical); la gestión de la “política” empresarial o, al menos, de alguna de sus parcelas con

más repercusión en el trabajo (como la industrial, la de empleo o la de “relaciones laborales”); y la gestión de medidas o actuaciones más concretas (como la organización, la contratación, la seguridad y salud en el trabajo, la formación o la “productividad”).

Dentro de ese marco general, cabe apreciar en ocasiones medidas singulares o específicas de participación, ya sea para incrementar sus posibilidades o formas, ya sea para proteger o facilitar su desenvolvimiento. Así, aparecen a veces reglas sobre reunión o asamblea de trabajadores, previsiones sobre calendario de reuniones entre la dirección de la empresa y la representación unitaria de los trabajadores, reglas sobre uso del crédito horario, o pautas para el uso de los medios informáticos de la empresa para fines sindicales o sobre la disposición por parte de los representantes de un espacio en Internet. Todo ello supone una mejora significativa sobre el cuadro de medios y facilidades proporcionado por la ley, al mismo tiempo que la apertura de una senda necesaria para afrontar y resolver las cuestiones que van suscitándose acerca de la proyección de las nuevas tecnologías sobre el desarrollo de la acción colectiva en la empresa y en los centros de trabajo.

4. Reflexiones finales

1. Es difícil dar pautas generales y de carácter absoluto sobre el estado o la evolución de la negociación colectiva en lo que respecta a esta especie de contraste entre adaptabilidad de la empresa y protección del trabajador (o “flexiguridad”, si así se prefiere), básicamente por tres razones: por la diversidad existente entre las distintas ramas de actividad o los diferentes tipos de trabajo; por el rodaje particular y la relativa autonomía de cada unidad de negociación y de cada convenio colectivo; y por la diferencia inevitable entre la gran empresa, normalmente dotada de una negociación colectiva propia de cierta riqueza, y la pequeña empresa, más sujeta a reglas uniformes o con menos posibilidades de precisión y desarrollo.
2. En todo caso, el grado de adaptabilidad del convenio colectivo, ya sea como factor realmente existente, o como factor en potencia, no sólo depende de su “parte sustantiva” ni del contenido concreto de sus cláusulas, sino que también está condicionado por otras muchas variables atinentes a la negociación colectiva: la distribución de papeles entre los convenios de sector y los convenios de empresa; las pautas o posibilidades de negociación “monográfica” de determinados aspectos del trabajo (la jornada, la estructura salarial, el empleo, la promoción, etc.); las pautas y reglas de administración y gestión del convenio; los márgenes para la negociación individualizada o de franja, etc. En nuestro sistema de negociación colectiva se advierte una notable tendencia a negociar algunos temas en instrumentos monográficos y paralelos al convenio, tratando, seguramente, de proporcionarles mayores márgenes de intercambio y precisión.
3. La negociación colectiva española ha registrado un avance notable en las últimas décadas, motivado en un primer momento por la imperiosa necesidad de proceder a la sustitución de las antiguas reglamentaciones de trabajo y ordenanzas laborales, pero también achacable a las profundas transformaciones de nuestro sistema productivo y al mayor espacio cedido por la ley a la autonomía colectiva. De esa forma, junto con los ya habituales capítulos sobre organización del trabajo, clasificación profesional, tiempo de trabajo, régimen económico, derechos sindicales, acción social o faltas y sanciones (a veces rotulado, por cierto, como “código de conducta”), es posible hoy en día encontrar cláusulas convencionales sobre temas más novedosos o, cuando menos, más vinculados a la problemática moderna de “flexiguridad”.
4. Buena parte del avance cuantitativo y cualitativo de la negociación colectiva puede atribuirse a la labor persuasiva y directriz de los sucesivos acuerdos interprofesio-

nales celebrados en nuestro país desde la parte final de la década de los noventa, que han tratado de inocular en los convenios colectivos una preocupación especial por las cuestiones de nuestro tiempo, buscando mayores resortes para la gestión flexible de la empresa y nuevas formas de compensación y atención a los intereses de los trabajadores, particularmente a la igualdad, la prevención de riesgos, la formación y la estabilidad en el trabajo.

5. Entre esas nuevas cláusulas o materias cabe citar las de igualdad y no discriminación (especialmente en lo que se refiere a la relación hombre/mujer), conciliación de la vida laboral y familiar, violencia de género, formación continua, teletrabajo, protección del medio ambiente o incluso las de seguridad y salud en el trabajo (aunque en este último caso se trate más de una actualización que de una novedad en sentido estricto). Como resultado de todo ello, podría hablarse con razón de convenios colectivos de “tercera generación”, que han superado ya la fase de adaptación abierta tras el cambio institucional y político de los años setenta y que se muestran receptivos a las nuevas orientaciones sociales y económicas.
6. Frente a esa línea ascendente de protección o tutela del trabajador, las cláusulas de flexibilidad acostumbran a tener en el seno de la negociación colectiva una presencia mucho más mediata o discreta, tal vez para no levantar alarmas entre los afectados. No cabe duda de que las aspiraciones de gestión flexible del trabajo y de la empresa se han dejado notar sobre todo en las cláusulas sobre ordenación y distribución de los tiempos de trabajo, donde se ha producido un vuelco indiscutible hacia la variedad y hacia la adaptación a las circunstancias del momento. Las cláusulas sobre ingresos o reclutamiento, o sobre la propia organización y dirección del trabajo, no son, sin embargo, tan explícitas en ese sentido de flexibilizar.
7. Es cierto también que a veces se advierten paradojas, en el sentido de que en algunas de las materias en las que en hipótesis cabe esperar una atención creciente a la flexibilidad o a las necesidades de adaptación de la empresa, la negociación colectiva no sólo no ha llegado a ser especialmente sensible, sino que, por el contrario, ha mostrado una mayor preocupación por la protección que por la adaptabilidad (límites a la contratación temporal, preferencia por la contratación indefinida, límites a la subcontratación o externalización de actividades y al uso de empresas de trabajo temporal, etc.).
8. La “política de empleo” de la empresa, a tenor de los convenios colectivos, parece ser una política atenta sobre todo a la mejora de la “calidad” en el empleo, para favorecer la contratación indefinida o para dar algunas ventajas de partida, con vistas a una inserción más estable, a quienes hubieran estado vinculados previamente de forma temporal o incompleta. Ni siquiera es habitual que se abran márgenes para el uso de ciertas modalidades de contratación temporal, pese a los guiños que en más de una ocasión ha lanzado la ley en tal sentido. A este apartado habría que añadir, por otro lado, las cláusulas de “subrogación”, que parecen incrementarse en la negociación colecti-

va y que, por lo general, presentan un tono eminentemente protector, aunque también sirvan, como es lógico, como marco habilitador para las correspondientes operaciones empresariales.

9. Tampoco la gestión de recursos humanos o de la plantilla existente ha recibido en los convenios colectivos ningún apoyo especial desde la perspectiva de la flexibilidad o la adaptabilidad, ya que las reglas sobre movilidad, suspensión o extinción de los contratos de trabajo son, en ese sentido, por lo general, escasas y poco ambiciosas. Tal vez haya que pensar que la labor de adaptación se lleva a cabo en las empresas por cauces más informales o menos programados, a sabiendas, claro está, de que la ley ofrece ya al empresario amplias posibilidades para la adopción de medidas de modificación o extinción por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.
10. La compensación económica del trabajo sigue sin contar con reglas que se distancien netamente de la estructura tradicional de los salarios y conceptos extrasalariales. Es verdad que parece haber cobrado mayor importancia la parte variable del salario, vinculada a factores de productividad o a la consecución de objetivos. Pero puede que nos encontremos también ante una parcela especialmente reacia a la aceptación explícita de pautas o reglas contrarias a la tradición, seguramente porque la individualización del salario o su estricta vinculación a factores como la dedicación o la productividad siguen suscitando alguna resistencia “colectiva”.
11. En lo que se refiere a la protección directa del trabajador, los convenios colectivos han avanzado considerablemente respecto a los lustros anteriores, pero dan la sensación de no haber explotado todas sus posibilidades. La seguridad y salud en el trabajo constituye aún una materia con deficiente o incompleta regulación convencional (que, pese a sus apariencias, no suele ir mucho más allá de la ley), la formación sigue descansando en buena medida en las pautas fijadas a escala interprofesional, la igualdad y no discriminación se queda, por lo general, en el terreno de las grandes declaraciones y de los propósitos de mejora, y los aspectos más vinculados a la dignidad e intimidad del trabajador quedan bastante apagados, especialmente desde el punto de vista del ejercicio de las potestades empresariales de dirección y control del trabajo.
12. La representación y participación de los trabajadores en la empresa se viene consolidando como materia de creciente presencia y relevancia en el contexto de la negociación colectiva, en parte por inercia o como resultado de la propia evolución de las normas convencionales, y en parte por su función de compensación en una hipotética gestión flexible de la empresa. Lo cierto es que los convenios colectivos han empezado a abrir nuevos espacios de participación y a ocuparse de nuevos medios y nuevas facilidades para hacer viable o más efectiva la representación de los trabajadores.

Documentos de trabajo publicados

- 1/2003. **Servicios de atención a la infancia en España: estimación de la oferta actual y de las necesidades ante el horizonte 2010.** María José González López.
- 2/2003. **La formación profesional en España. Principales problemas y alternativas de progreso.** Francisco de Asís de Blas Aritio y Antonio Rueda Serón.
- 3/2003. **La Responsabilidad Social Corporativa y políticas públicas.** Alberto Lafuente Félez, Víctor Viñuales Edo, Ramón Pueyo Viñuales y Jesús Llaría Aparicio.
- 4/2003. **V Conferencia Ministerial de la OMC y los países en desarrollo.** Gonzalo Fanjul Suárez.
- 5/2003. **Nuevas orientaciones de política científica y tecnológica.** Alberto Lafuente Félez.
- 6/2003. **Repensando los servicios públicos en España.** Alberto Infante Campos.
- 7/2003. **La televisión pública en la era digital.** Alejandro Perales Albert.
- 8/2003. **El Consejo Audiovisual en España.** Ángel García Castillejo.
- 9/2003. **Una propuesta alternativa para la Coordinación del Sistema Nacional de Salud español.** Javier Rey del Castillo.
- 10/2003. **Regulación para la competencia en el sector eléctrico español.** Luis Atienza Serna y Javier de Quinto Romero.
- 11/2003. **El fracaso escolar en España.** Álvaro Marchesi Ullastres.
- 12/2003. **Estructura del sistema de Seguridad Social. Convergencia entre regímenes.** José Luis Tortuero Plaza y José Antonio Panizo Robles.
- 13/2003. **The Spanish Child Gap: Rationales, Diagnoses, and Proposals for Public Intervention.** Fabrizio Bernardi.
- 13*/2003. **El déficit de natalidad en España: análisis y propuestas para la intervención pública.** Fabrizio Bernardi.
- 14/2003. **Nuevas fórmulas de gestión en las organizaciones sanitarias.** José Jesús Martín Martín.
- 15/2003. **Una propuesta de servicios comunitarios de atención a personas mayores.** Sebastián Sarasa Urdiola.
- 16/2003. **El Ministerio Fiscal. Consideraciones para su reforma.** Olga Fuentes Soriano.
- 17/2003. **Propuestas para una regulación del trabajo autónomo.** Jesús Cruz Villalón.
- 18/2003. **El Consejo General del Poder Judicial. Evaluación y propuestas.** Luis López Guerra.
- 19/2003. **Una propuesta de reforma de las prestaciones por desempleo.** Juan López Gandía.
- 20/2003. **La Transparencia Presupuestaria. Problemas y Soluciones.** Maurici Lucena Betriu.
- 21/2003. **Análisis y evaluación del gasto social en España.** Jorge Calero Martínez y Mercè Costa Cuberta.
- 22/2003. **La pérdida de talentos científicos en España.** Vicente E. Larraga Rodríguez de Vera.
- 23/2003. **La industria española y el Protocolo de Kioto.** Antonio J. Fernández Segura.
- 24/2003. **La modernización de los Presupuestos Generales del Estado.** Enrique Martínez Robles, Federico Montero Hita y Juan José Puerta Pascual.
- 25/2003. **Movilidad y transporte. Opciones políticas para la ciudad.** Carme Miralles-Guasch y Àngel Cebollada i Frontera.
- 26/2003. **La salud laboral en España: propuestas para avanzar.** Fernando G. Benavides.
- 27/2003. **El papel del científico en la sociedad moderna.** Pere Puigdomènech Rosell.
- 28/2003. **Tribunal Constitucional y Poder Judicial.** Pablo Pérez Tremps.
- 29/2003. **La Audiencia Nacional: una visión crítica.** José María Asencio Mellado.
- 30/2003. **El control político de las misiones militares en el exterior.** Javier García Fernández.
- 31/2003. **La sanidad en el nuevo modelo de financiación autonómica.** Jesús Ruiz-Huerta Carbonell y Octavio Granado Martínez.
- 32/2003. **De una escuela de mínimos a una de óptimos: la exigencia de esfuerzo igual en la Enseñanza Básica.** Julio Carabaña Morales.
- 33/2003. **La difícil integración de los jóvenes en la edad adulta.** Pau Baizán Muñoz.

- 34/2003. **Políticas de lucha contra la pobreza y la exclusión social en España: una valoración con EspaSim.** Magda Mercader Prats.
- 35/2003. **El sector del automóvil en la España de 2010.** José Antonio Bueno Oliveros.
- 36/2003. **Publicidad e infancia.** Purificación Llaquet, M^a Adela Moyano, María Guerrero, Cecilia de la Cueva, Ignacio de Diego.
- 37/2003. **Mujer y trabajo.** Carmen Sáez Lara.
- 38/2003. **La inmigración extracomunitaria en la agricultura española.** Emma Martín Díaz.
- 39/2003. **Telecomunicaciones I: Situación del Sector y Propuestas para un modelo estable.** José Roberto Ramírez Garrido y Juan Vega Esquerrá.
- 40/2003. **Telecomunicaciones II: Análisis económico del sector.** José Roberto Ramírez Garrido y Álvaro Escribano Sáez.
- 41/2003. **Telecomunicaciones III: Regulación e Impulso desde las Administraciones Públicas.** José Roberto Ramírez Garrido y Juan Vega Esquerrá.
- 42/2004. **La Renta Básica. Para una reforma del sistema fiscal y de protección social.** Luis Sanzo González y Rafael Pinilla Pallejà.
- 43/2004. **Nuevas formas de gestión. Las fundaciones sanitarias en Galicia.** Marciano Sánchez Bayle y Manuel Martín García.
- 44/2004. **Protección social de la dependencia en España.** Gregorio Rodríguez Cabrero.
- 45/2004. **Inmigración y políticas de integración social.** Miguel Pajares Alonso.
- 46/2004. **TV educativo-cultural en España. Bases para un cambio de modelo.** José Manuel Pérez Tornero.
- 47/2004. **Presente y futuro del sistema público de pensiones: Análisis y propuestas.** José Antonio Griñán Martínez.
- 48/2004. **Contratación temporal y costes de despido en España: lecciones para el futuro desde la perspectiva del pasado.** Juan J. Dolado y Juan F. Jimeno.
- 49/2004. **Propuestas de investigación y desarrollo tecnológico en energías renovables.** Emilio Menéndez Pérez.
- 50/2004. **Propuestas de racionalización y financiación del gasto público en medicamentos.** Jaume Puig-Junoy y Josep Llop Talaverón.
- 51/2004. **Los derechos en la globalización y el derecho a la ciudad.** Jordi Borja.
- 52/2004. **Una propuesta para un comité de Bioética de España.** Marco-Antonio Broggi Trias.
- 53/2004. **Eficacia del gasto en algunas políticas activas en el mercado laboral español.** César Alonso-Borrego, Alfonso Arellano, Juan J. Dolado y Juan F. Jimeno.
- 54/2004. **Sistema de defensa de la competencia.** Luis Berenguer Fuster.
- 55/2004. **Regulación y competencia en el sector del gas natural en España. Balance y propuestas de reforma.** Luis Atienza Serna y Javier de Quinto Romero.
- 56/2004. **Propuesta de reforma del sistema de control de concentraciones de empresas.** José M^a Jiménez Laiglesia.
- 57/2004. **Análisis y alternativas para el sector farmacéutico español a partir de la experiencia de los EE UU.** Rosa Rodríguez-Monguió y Enrique C. Seoane Vázquez.
- 58/2004. **El recurso de amparo constitucional: una propuesta de reforma.** Germán Fernández Farreres.
- 59/2004. **Políticas de apoyo a la innovación empresarial.** Xavier Torres.
- 60/2004. **La televisión local entre el limbo regulatorio y la esperanza digital.** Emili Prado.
- 61/2004. **La universidad española: soltando amarras.** Andreu Mas-Colell.
- 62/2005. **Los mecanismos de cohesión territorial en España: un análisis y algunas propuestas.** Ángel de la Fuente.
- 63/2005. **El libro y la industria editorial.** Gloria Gómez-Escalonilla.
- 64/2005. **El gobierno de los grupos de sociedades.** José Miguel Embid Irujo, Vicente Salas Fumás.
- 65(I)/2005. **La gestión de la demanda de electricidad Vol. I.** José Ignacio Pérez Arriaga, Luis Jesús Sánchez de Tembleque, Mercedes Pardo.
- 65(II)/2005. **La gestión de la demanda de electricidad Vol. II (Anexos).** José Ignacio Pérez Arriaga, Luis Jesús Sánchez de Tembleque, Mercedes Pardo.
- 66/2005. **Responsabilidad patrimonial por daño ambiental: propuestas de reforma legal.** Ángel Manuel Moreno Molina.
- 67/2005. **La regeneración de barrios desfavorecidos.** María Bruquetas Callejo, Fco. Javier Moreno Fuentes, Andrés Walliser Martínez.
- 68/2005. **El aborto en la legislación española: una reforma necesaria.** Patricia Laurenzo Copello.

- 69/2005. **El problema de los incendios forestales en España.** Fernando Estirado Gómez, Pedro Molina Vicente.
- 70/2005. **Estatuto de laicidad y Acuerdos con la Santa Sede: dos cuestiones a debate.** José M.^a Contreras Mazarío, Óscar Celador Angón.
- 71/2005. **Posibilidades de regulación de la eutanasia solicitada.** Carmen Tomás-Valiente Lanuza.
- 72/2005. **Tiempo de trabajo y flexibilidad laboral.** Gregorio Tudela Cambroner, Yolanda Valdeolivas García.
- 73/2005. **Capital social y gobierno democrático.** Francisco Herreros Vázquez.
- 74/2005. **Situación actual y perspectivas de desarrollo del mundo rural en España.** Carlos Tió Saralegui.
- 75/2005. **Reformas para revitalizar el Parlamento español.** Enrique Guerrero Salom.
- 76/2005. **Rivalidad y competencia en los mercados de energía en España.** Miguel A. Lasheras.
- 77/2005. **Los partidos políticos como instrumentos de democracia.** Henar Criado Olmos.
- 78/2005. **Hacia una deslocalización textil responsable.** Isabel Kreisler.
- 79/2005. **Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales.** Juan Antonio Fernández Córdón y Constanza Tobío Soler.
- 80/2005. **La inmigración en España: características y efectos sobre la situación laboral de los trabajadores nativos.** Raquel Carrasco y Carolina Ortega.
- 81/2005. **Productividad y nuevas formas de organización del trabajo en la sociedad de la información.** Rocío Sánchez Mangas.
- 82/2006. **La propiedad intelectual en el entorno digital.** Celeste Gay Fuentes.
- 83/2006. **Desigualdad tras la educación obligatoria: nuevas evidencias.** Jorge Calero.
- 84/2006. **I+D+i: selección de experiencias con (relativo) éxito.** José Antonio Bueno Oliveros.
- 85/2006. **La incapacidad laboral en su contexto médico: problemas clínicos y de gestión.** Juan Gervas, Ángel Ruiz Téllez y Mercedes Pérez Fernández.
- 86/2006. **La universalización de la atención sanitaria. Sistema Nacional de Salud y Seguridad Social.** Francisco Sevilla.
- 87/2006. **El sistema de servicios sociales español y las necesidades derivadas de la atención a la dependencia.** Pilar Rodríguez Rodríguez.
- 88/2006. **La desalinización de agua de mar mediante el empleo de energías renovables.** Carlos de la Cruz.
- 89/2006. **Bases constitucionales de una posible política sanitaria en el Estado autonómico.** Juan José Solozábal Echavarría.
- 90/2006. **Desigualdades territoriales en el Sistema Nacional de Salud (SNS) de España.** Beatriz González López-Valcárcel y Patricia Barber Pérez.
- 91/2006. **Agencia de Evaluación: innovación social basada en la evidencia.** Rafael Pinilla Pallejà.
- 92/2006. **La Situación de la industria cinematográfica española.** José María Álvarez Monzoncillo y Javier López Villanueva.
- 93/2006. **Intervención médica y buena muerte.** Marc-Antoni Broggi Trias, Clara Llubia Maristany y Jordi Trelis Navarro.
- 94/2006. **Las prestaciones sociales y la renta familiar.** María Teresa Quílez Félez y José Luis Achurra Aparicio.
- 95/2006. **Plan integral de apoyo a la música y a la industria discográfica.** Juan C. Calvi.
- 96/2006. **Justicia de las víctimas y reconciliación en el País Vasco.** Manuel Reyes Mate.
- 97/2006. **Cuánto saben los ciudadanos de política.** Marta Fraile.
- 98/2006. **Profesión médica en la encrucijada: hacia un nuevo modelo de gobierno corporativo y de contrato social.** Albert J. Jovell y María D. Navarro.
- 99/2006. **El papel de la financiación público-privada de los servicios sanitarios.** A. Prieto Orzanco, A. Arbelo López de Letona y E. Mengual García.
- 100/2006. **La financiación sanitaria autonómica: un problema sin resolver.** Pedro Rey Biel y Javier Rey del Castillo.
- 101/2006. **Responsabilidad social empresarial en España.** Anuario 2006.
- 102/2006. **Problemas emergentes en salud laboral: retos y oportunidades.** Fernando G. Benavides y Jordi Delclòs Clanchet.
- 103/2006. **Sobre el modelo policial español y sus posibles reformas.** Javier Barcelona Llop.
- 104/2006. **Infraestructuras: más iniciativa privada y mejor sector público.** Ginés de Rus Mendoza.
- 105/2007. **El teatro en España: decadencia y criterios para su renovación.** Joaquín Vida Arredondo.
- 106/2007. **Las alternativas al petróleo como combustible para vehículos automóviles.** José Antonio Bueno Oliveros.

- 107/2007. **Movilidad del factor trabajo en la Unión Europea y coordinación de los sistemas de pensiones.** Jesús Ferreiro Aparicio y Felipe Serrano Pérez.
- 108/2007. **La reforma de la casación penal.** Jacobo López Barja de Quiroga.
- 109/2007. **El gobierno electrónico: servicios públicos y participación ciudadana.** Fernando Tricas Lamana.
- 110/2007. **Sistemas alternativos a la resolución de conflictos (ADR): la mediación en las jurisprudencias civil y penal.** José-Pascual Ortuño Muñoz y Javier Hernández García.
- 111/2007. **El sector de la salud y la atención a la dependencia.** Antonio Jiménez Lara.
- 112/2007. **Las revistas culturales y su futuro digital.** M.^a Trinidad García Leiva.
- 113/2007. **Mercado de vivienda en alquiler en España: más vivienda social y más mercado profesional.** Alejandro Inurrieta Beruete.
- 114/2007. **La gestión de la demanda de energía en los sectores de la edificación y del transporte.** José Ignacio Pérez Arriaga, Xavier García Casals, María Mendiluce Villanueva, Pedro Miras Salamanca y Luis Jesús Sánchez de Tembleque.
- 115/2007. **Aseguramiento de los riesgos profesionales y responsabilidad empresarial.** Manuel Correa Carrasco.
- 116/2007. **La inversión del minoritario: el capital silencioso.** Juan Manuel Barreiro, José Ramón Martínez, Ángeles Pellón y José Luis de la Peña.
- 117/2007. **¿Se puede dinamizar el sector servicios? Un análisis del sector y posibles vías de reforma.** Carlos Maravall Rodríguez.
- 118/2007. **Políticas de creación de empresas y su evaluación.** Roberto Velasco Barroetabeña y María Saiz Santos.
- 119/2007. **La reforma del acceso a la carrera judicial en España: algunas propuestas.** Alejandro Saiz Arnaiz.
- 120/2007. **Renta y privación en España desde una perspectiva dinámica.** Rosa Martínez López.
- 121/2007. **La inversión pública en España: algunas líneas estratégicas.** Rafael Myro Sánchez.
- 122/2007. **La prensa ante el reto en línea. Entre las limitaciones del modelo tradicional y las incógnitas de su estrategia digital.** Xosé López y Xosé Pereira.
- 123/2007. **Genéricos: medidas para el aumento de su prescripción y uso en el Sistema Nacional de Salud.** Antonio Iñesta García.
- 124/2007. **Laicidad, manifestaciones religiosas e instituciones públicas.** José M.^a Contreras Mazarío y Óscar Celador Angón.
- 125/2007. **Las cajas de ahorros: retos de futuro.** Ángel Berges Lobera y Alfonso García Mora.
- 126/2007. **El Informe PISA y los retos de la educación en España.** Olga Salido Cortés.
- 127/2007. **Propuesta de organización corporativa de la profesión médica.** Juan F. Hernández Yáñez.
- 128/2008. **Urbanismo, arquitectura y tecnología en la ciudad digital.** José Carlos Arnal Losilla.
- 129/2008. **La televisión digital terrestre en España. Por un sistema televisivo de futuro acorde con una democracia de calidad.** Enrique Bustamante Ramírez.
- 130/2008. **La distribución y dispensación de medicamentos en España.** Ricard Meneu.
- 131/2008. **Nuevos mecanismos de fraude fiscal. Algunas propuestas para un modelo de investigación.** Juan Manuel Vera Priego.
- 132/2008. **Radio digital en España: incertidumbres tecnológicas y amenazas al pluralismo.** Rosa Franquet Calvet.
- 133/2008. **Dinámica emprendedora en España.** M.^a Jesús Alonso Nuez, Carmen Galve Górriz, Vicente Salas Fumás y J. Javier Sánchez Asín.

