
INCIDENCIA DEL VI ASAC Y EL NUEVO MARCO LEGAL DE RELACIONES LABORALES

JORNADA DE DIFUSIÓN DEL SIMA -
NOVIEMBRE DE 2022



SIMA FSP

FUNDACIÓN
Servicio Interconfederal
de Mediación y Arbitraje

CCOO



6



11



14



22

ÍNDICE

- 6 Propuestas y alternativas sindicales para el avance de los derechos de las personas trabajadoras.

UNAI SORDO

Secretario General de la CS de CCOO.

- 11 ASAC VI. Un nuevo Impulso para la solución de los conflictos laborales y la negociación colectiva.

BEATRÍZ LOSADA

Directora de la Fundación SIMA

- 14 La ultraactividad en los Organismos Autónomos de Solución de Conflicto.

TOMÁS ARRIETA HERAS

Presidente del Consejo de relaciones Laborales de Euskadi

- 22 El marco jurídico de la reforma laboral, Negociación Colectiva, contratación y sus efectos en la mejora de las condiciones de trabajo y empleo.

FRANCISCO GUALDA ALCALÁ

Director del Gabinete de Estudios Jurídicos de CCOO

Presentación



Francisco González Moreno
Representante de CCOO en el Patronato
de la Fundación SIMA

Después de haber estado suspendidas durante más de dos años las jornadas organizadas por CCOO de promoción y difusión del SIMA, como consecuencia de la pandemia del COVID, de nuevo en el año 2022, hemos celebrado en la sede del Consejo Económico y Social, una nueva jornada que lleva por título “Incidencia del VI ASAC y el nuevo Marco Legal de Relaciones Laborales”. La jornada ha sido organizada por la Secretaría Confederal de Acción Sindical de CCOO, en el marco del programa de promoción y difusión de la Fundación SIMA.

La jornada de este año tenía dos grandes objetivos, por una parte, dar a conocer las novedades que ha representado la renovación del VI ASAC y por otra parte exponer y analizar las modificaciones legislativas que está representando la última reforma laboral acordada conjuntamente por todos los agentes sociales y el gobierno, así como su posterior aprobación legislativa en el parlamento.

Ahora en esta publicación recogemos todas las ponencias de los intervinientes, además de recoger las posteriores reflexiones que se produjeron como consecuencia del debate, en el transcurso de la jornada.

La primera ponencia de la publicación corre a cargo de Unai Sordo, Secretario General de CCOO, en ella hace un acertado análisis de la situación económica y política actual enmarcando el papel que ha desempeñado el sindicato durante las diferentes crisis encadenadas que estamos todavía sufriendo, así como la importancia del dialogo social en la resolución del conflicto. De igual modo y ante la actual espiral de inflación hace un llamamiento a la patronal para que a través del acuerdo se pueda garantizar el mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios con formulas que aunque no tienen por qué ser iguales en todas las empresas y sectores, pero sí es fundamental que tengan como finalidad principal, el mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios.

“Si se impone la unilateralidad de la patronal en las decisiones salariales y no se produce a través del dialogo y la negociación esa corresponsabilidad entre los agentes sociales, el conflicto estará asegurado”.

Beatriz Losada, directora de la fundación SIMA, presenta la segunda intervención en la que habla acerca del papel esencial que juegan los organismos autónomos de solución de conflictos, como garantía del mantenimiento de la libre autonomía negociadora de las partes en la resolución de los conflictos laborales. Incidiendo que el VI acuerdo del ASAC, es probablemente el mejor acuerdo de solución de conflictos que existe en el mundo. Haciendo especial hincapié, en que no solo es un procedimiento extrajudicial, sino que además con la ayuda del sistema, son las propias partes dentro de su autonomía, las que alcanzan el acuerdo.

Además se le ha dado un nuevo impulso, al adelantarse al conflicto. Introduciendo la posibilidad de los procedimientos de carácter preventivo a solicitud de las partes, así como la posibilidad de adhesión de las empresas del sector público, también a petición expresa de las partes y la incorporación al sistema de los procedimientos planteados por los trabajadores autónomos dependientes- TRADES

La tercera de las ponencias corre a cargo de Tomás Arrieta, Presidente del Consejo de Relaciones Laborales de Euskadi, que a través de una brillante exposición sobre el papel que juegan y van a desempeñar los organismos autónomos de solución de conflictos en los procedimientos de ultra actividad de los convenios colectivos, fundamentalmente en aquellos casos que tuvieran pactadas cláusulas de vigencia del convenio antes de la entrada en vigor de la última reforma laboral.

Realiza una especial mención en que la redacción desarrollada en la ley, expresa la voluntad de los agentes sociales y la del propio legislador para que los convenios colectivos mantengan su aplicación, después de haber agotado su plazo de vigen-

cia y hasta que sean sustituidos por uno nuevo acordado entre las partes.

La última de las presentaciones es a cuenta de Francisco Gualda, Director del Gabinete de Estudios Jurídicos de CCOO, que centra su intervención en la última reforma laboral, destacando que en contra de algunas opiniones interesadas, que indicaban que era una modificación de pequeño calado, cuando en realidad está representando un giro copernicano en las relaciones laborales. Fundamentalmente tanto en materia de contratación como de negociación colectiva.

La estabilidad en el empleo se está convirtiendo en norma general gracias a la reforma. Hoy más de dos millones y medio de trabajadores y trabajadoras que tenían un contrato temporal, lo tienen ahora indefinido y por otra parte, con la desaparición de la prioridad aplicativa del convenio de empresa sobre el sectorial, que hacía que el dumping salarial y la precariedad en las condiciones de trabajo y empleo que generaba esta situación hace que estén ahora bajo mínimos, con la consiguiente mejora de las condiciones de trabajo, salario y empleo de las personas trabajadoras.

La jornada cubrió sobradamente las expectativas generadas como ahora esperamos que igualmente lo haga esta publicación, gracias a la claridad expositiva de todas y todos los intervinientes, que plantean propuestas realistas y justas, fomentando un modelo de relaciones laborales más democrático y participativo.



Propuestas y alternativas sindicales para el avance de los derechos de las personas trabajadoras.

Buenos días a todas y a todos. Reiterar los agradecimientos y la bienvenida, por supuesto, al CES y a Beatriz Losada en representación del propio Sima, a las responsables de las organizaciones empresariales, y todos los y las ponentes y las personas que estáis aquí para asistir a esta jornada, que, como decía Paco, retomamos después de un largo impasse producto de la pandemia.

Mi intervención debe pivotar en torno a “propuestas y alternativas sindicales para el avance de los derechos de las personas trabajadoras”, que es una forma amable de quien ha elaborado el programa de incitarme a hablar de lo que quiero, lo que es un detalle que agradezco.

Quería comenzar por una referencia al actual proceso de negociación colectiva, ya que estamos en el SIMA, en la casa de nuestro sistema de mediación para tratar de resolver uno de los riesgos que tiene el propio esquema de negociación colectiva, que es el del bloqueo. Es evidente que es un gran logro haber recuperado la ultraactividad indefinida de los convenios colectivos para un momento como este, con una alta inflación que ha llevado a una parte de nuestros convenios a una situación de bloqueo. Contar con la ultraactividad indefinida, nos está otorgando la tranquilidad en los procesos de negociación de no actuar bajo la espada de Damocles de la posible pérdida, de vigencia del convenio colectivo no renovado.

Pero en todo caso, seguimos teniendo una negociación colectiva un tanto trastabilla, por decirlo de alguna manera, producto de varias circunstancias.

Y también me referiré a temas de actualidad, pero intentando ceñirme al enunciado de la de la de la intervención. Yo creo que hemos abordado en estos últimos dos años y pico, una necesidad

que intuíamos, creo que el conjunto de los agentes sociales, desde luego desde Comisiones Obreras, y es que teníamos que abordar algunos de los retos estratégicos y los déficits que tenía muy asentado nuestro modelo laboral. Y más en una coyuntura transicional muy intensa, donde se están modificando muchas pautas del cómo se trabaja, de cómo se aprende a trabajar, del cómo se articulan los sistemas de aprendizaje en los procesos productivos... y que tenía alguna deficiencia evidente en el gran problema estructural que tenían un modelo laboral que era el de la temporalidad y era el de la rotación.

Y yo creo que éramos conscientes después de la última firma del Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva, después al inicio de esta legislatura política, que esa reconfiguración del modelo laboral a través de la legislación era, es el gran reto.

Y había un planteamiento bastante estratégico, más allá del eslogan de la derogación de la reforma laboral. Yo creo que al menos desde Comisiones Obreras, hemos tratado de hacer pedagogía, de que esto no iba meramente de derogar, sino de derogar o modificar los aspectos centrales de la anterior reforma laboral para adaptar nuestro Estatuto de los Trabajadores a circunstancias nuevas y sobre todo, para cambiar algunas de las peores inercias que el modelo laboral español tiene desde los años 80, particularmente la temporalidad, la rotación y el mecanismo del contrato temporal y el despido como ajuste ordinario de las empresas a los ciclos económicos.

Otra cuestión clave, es el gobierno de las transiciones de empleo en un momento de cambios promovido por la digitalización en los procesos de producción, distribución, tratamiento de datos, etc.

Y además aparece la transición energética que se ha que se ha acelerado también tras la guerra y las consecuencias del exceso de dependencia de materias y combustibles ahora más complicados de adquirir. Bueno, yo creo que ese era un poco el diseño estratégico que planteábamos en el año 2019. ¿Qué es lo que ha ocurrido? Que se ha ido sucediendo una secuencia de crisis inéditas que nos han ido arrojando a la mesa, por decirlo de alguna manera, retos absolutamente dramáticos.

Primero el de la pandemia, obviamente. Pero inmediatamente el segundo, algunos problemas previos a la guerra de Ucrania, que también existían, con el bloqueo de las cadenas de suministro, con el incremento de precios de finales del año pasado y luego ya el disparate de la inflación una vez que se produce la invasión de Ucrania. Las medidas que se han ido tomando a veces de manera un tanto abruptas, las hemos tenido que negociar como eso que se decía en otros terrenos más políticos, esto de correr y atarnos las zapatillas a la vez, pero no ha habido más remedio.

En todo caso creo que hemos tenido como sindicato, y yo diría que como agentes sociales, la habilidad de que aquellas medidas que coyunturalmente hemos tenido que ir tomando para hacer frente a las distintas crisis son bastante coherentes con lo que estratégicamente se requería, aunque no agotan el marco de los cambios en profundidad que teníamos que hacer de nuestro modelo laboral.

No hemos corrido para atrás, hemos corrido para adelante, seguramente no en toda la profundidad de lo que hubiéramos querido pero hemos corrido claramente, claramente para adelante.

¿Cuáles eran algunos de los elementos estratégicos que yo creo que teníamos y que tenemos que abordar en España?

UNAI SORDO

¿Cuáles eran algunos de los elementos estratégicos que yo creo que teníamos y que tenemos que abordar en España?

En primer lugar, el de la precarización del empleo, el recurso a la temporalidad como fórmula demasiado ordinaria de contratación en las empresas y ligado a un modelo de extinción del contrato de trabajo, es decir, del despido que se acababa convirtiendo en la gran válvula de escape para que las empresas abordaran los cambios en los ciclos económicos.

El modelo de la temporalidad y el despido era y es un modelo no solo perverso en términos sociales sino de una ineficacia enorme. Desde luego deteriora muchísimo la acción sindical, pero es poco útil o debiera ser poco útil para empresas que aspiren a rentabilizarse en parámetros distintos a los bajos salarios, a un trabajador de usar y tirar, que no se vincula al proyecto empresarial, que no tiene incentivos a la formación permanente porque a fin de cuentas sabe o sabía que era (la persona trabajadora) el lastre del globo para que el globo suba cuando hay el más mínimo problema del ciclo económico.

A su vez es un modelo laboral que refuerza un concepto autoritario del ejercicio de mando empresarial, porque el elemento disciplinante del despido, la violencia empresarial que diría Baylos a la hora de poder ejercitar el despido, pues evidentemente condiciona mucho la forma de llevar y de conducir una empresa. Por tanto, era el gran elemento patológico del modelo laboral español y además el gran elemento diferencial con otras economías de nuestro entorno, porque era un elemento que se había incorporado voluntariamente a la legislación desde los años 80.

La segunda cuestión determinante a abordar en mi opinión son los sistemas de externalización productiva. Yo creo que este era un elemento que había que modificar y que hay que transformar.

En nuestro país, los procesos de fragmentación de las empresas integradas, de

carácter fordista y organización vertical que se dieron en los años 60, en los años 70 y luego con la irrupción del neoliberalismo de una forma mucho más acelerada, se dio no tanto como una cuestión comprensible, incluso deseable, de especialización productiva, sino ante todo y sobre todo, como una forma de reducción de costes, particularmente laborales, y de externalización de riesgos. Externalización hacia los trabajadores y las trabajadoras, evidentemente, pero también externalización de riesgos y costes al medio ambiente, a la sociedad y ¡jojo! a toda una red de pequeñas y medianas empresas que actuaban en los aledaños de las partes centrales de las cadenas de valor con una capacidad muy limitada de fijar condiciones de externalización y precios.

Esto no se entiende muy bien cuando analizamos, por ejemplo, cómo ha evolucionado el sector del transporte.

El sector del transporte hay una mul-

tiplicidad de actores económicos que actúan de pequeñas empresas, de microempresas, algunas grandes empresas de trabajadores autónomos, dependientes, que se impulsaron mediante una determinada regulación en los años 90 y que han acabado por configurar un sistema, en mi opinión básicamente perverso, donde la capacidad de fijar precios en algo parecido al libre mercado es poco menos que una utopía.

Y básicamente lo que hay es una imposición de tarifas, una imposición de precios, que lo que hemos visto es que cuando hay un incremento de los costes fijos producto del incremento de los carburantes y algunas cosas más, prácticamente bloquean el sector, prácticamente mete en 1/2 del sector a trabajar a pérdidas y han estado a punto de meter a este país en un problema de marca mayor con el paro de los transportistas en el mes de



marzo.

Más allá de las connotaciones políticas que tuviera algún friki que fue capaz de articular aquel movimiento, el problema es que había un problema. Y es que hay un sector terriblemente mal estructurado, con una multiplicidad de actores, como digo, que intervienen desde una perspectiva de ineficacia económica que a mí me parece que es evidente y que convendría revisar.

Claro, aquí no estamos hoy para arreglar el tema del transporte, pero sí para hacer una reflexión sobre hasta qué punto los incentivos legislativos que, por ejemplo, se dieron cuando se reguló. Está este oximorón, que es el trabajo autónomo dependiente. Desde luego el que inventó la expresión se ganó el sueldo porque es una contradicción en términos.

Y me he referido al ejemplo pero hay muchos más. Ese modelo de externalización productiva se favoreció también con un exceso de disolución de las responsabilidades de las empresas cuando subcontratan partes de sus actividades. Es verdad que en materia de salud laboral y otras existen elementos de responsabilidad solidaria o subsidiaria, pero en general se permite diluir excesivamente las responsabilidades entre empresas principales y empresas subcontratadas, entre las subcontratistas en las cadenas de subcontratación de la construcción sería otro.

Pero el riesgo más evidente procede hoy de la llamada economía de plataforma. Yo diría que según cómo se regule o se deje de regular la economía de plataforma depende la propia pervivencia del derecho laboral. Hemos dado un paso, aparentemente menor, pero cualitativamente muy importante con la regulación de la presunción de la laboralidad de los Ryders.

Pero la economía de plataforma tiene un potencial de disolución de los vínculos de personas que en el fondo son estrictamente dependientes de otras empresas o de otros agentes económicos. El hecho de que por utilizar una herramienta digital, lo que yo llamo el "fetiche digital", es decir, el hecho de que tú conciertas precio y en qué condiciones das un servicio o ejerces un trabajo a través de una plataforma, y por ello si diluye una relación de dependencia que justifica una relación laboral, es una bomba de neutrones en el derecho laboral. Si esa lógica se traslada al conjunto de la economía, en mi opinión no hay sector impermeable a que se pueda producir una traslación del trabajo asalariado, el trabajo dependiente a fórmulas absolutamente indeseables de falso trabajo autónomo a través de la concertación de un servicio, de un precio y de unas condi-

ciones a través de una plataforma, disolviendo definitivamente la mínima responsabilidad empresarial o el propio derecho laboral.

Bueno, pues yo creo que regular de forma más correcta todos estos ejercicios de externalización que como digo, no creo que estén pensados para especializar a la empresa, sino que están más bien pensados para reducir el coste y las responsabilidades empresariales, me parece determinante en la calidad del empleo del futuro.

Y el tercer reto, yo creo que tenía que ver con abordar los procesos de transformación que tiene la economía española y no sólo la economía española, en este momento transicional que vivimos.

Y esto creo que trasciende del derecho laboral. Creo que el derecho laboral tiene que jugar un papel, pero creo que alude directamente a las políticas activas y a las políticas de formación. ¿Cómo somos capaces de abordar los cambios en la manera de trabajar en las cualificaciones requeridas para la empresa que esté por venir o que está viniendo ya?

Y ¿cómo se organizan desde la inteligencia colectiva esas transiciones de esas transiciones de empleo?

Apelo directamente a las políticas activas de empleo. Es decir, qué pasa para que en un país que es siempre el país con más paro de Europa. Incluso en este momento, aunque hayamos estemos lejos del 26 o del 27% de paro que tuvimos hace una década, pero estamos en un 12%, que en términos de comparación europea es un paro altísimo.

Que ocurre para que no seamos capaces como país de promover la transformación de los conocimientos de las personas trabajadoras en activo o en paro para poder ocupar esos puestos de trabajo que se dicen que se ofertan. Para que no se encuentran trabajadores cualificados o con la cualificación necesaria a veces como se nos dice. Incluso que tengamos una realidad de sobre cualificación porque la gente ha adquirido más conocimientos que los que demandan los empleos que se crean.

Cuando el gobierno se permite especular con la apertura de contingentes de trabajadores y trabajadoras a regularizar desde otras partes del mundo para acometer, nos dicen las necesidades de mano de obra en sectores donde hay 200.000 personas en desempleo y que ahora están en España, sean o no españolas que eso me es indiferente, faltaría más. En un país que tiene un 12% de tasa de desempleo, algo pasa y que seguramente ese algo pasa tiene distintas explicaciones.

Habrà sectores donde lo que pasa es que no se pagan salarios suficientes para

encontrar trabajadores y trabajadoras. Habrà otros sectores donde aún pagando salarios dignos o salarios decentes, el entorno en el que se desarrolla ese trabajo está tan inflacionado que hace que prácticamente nadie que no viva estrictamente ahí, al lado del sitio donde le llevan a trabajar, pueda permitirse ir a trabajar aunque le estén pagando un salario por encima del convenio colectivo.

Lo hablaba ahora con nuestro secretario general de Baleares y lo hablaba, por ejemplo, este verano en los pueblos de Cádiz, donde suelo veranear, con propietarios de bares y restaurantes que me aseguraban que no encontraban camareros o camareras aún pagando por encima del convenio de la hostelería. Claro, es que si te tienes que venir aquí a trabajar dos o tres meses, como no tengas una casa en la que alojarte, lo comido por lo servido, porque tienes un boom, tienes un modelo económico tan desequilibrado, tan de aluvión en una determinada época del año, que los precios de alojamiento y manutención son un disparate. Y no es lo mismo gastar cuando estás una semana de vacaciones, que cuando estás tres meses trabajando, obviamente.

Pues tenemos un problema, pero el problema no se puede resolver trayendo a gente dispuesta, no ya a trabajar a cualquier precio, que se supone que para evitar eso está el convenio colectivo, sino a vivir de cualquier manera. Esto no va a poder ir de que alguien venga a trabajar de día y a dormir en una acequia de noche. Esa no puede ser la salida.

Y luego tenemos otra parte del problema, que es en el que más suelen poner el foco las organizaciones empresariales. Yo creo que lo sobredimensionan pero no digo que sea radicalmente falso y es la dificultad de encontrar según qué perfiles profesionales para las nuevas necesidades que tienen a la hora de ofertar trabajos a ofertar.

Pues aquí tenemos que darle una vuelta y aquí tenemos que mejorar los sistemas de detección de las necesidades formativas con previsión. Aquí es muy habitual ir con el coche escoba y actuar a toro pasado. Hay que prever en tiempo y forma las transformaciones que se van a dar en el tejido productivo, no ya en las grandes empresas que lo saben hacer, sino para el conjunto del aparato productivo.

Las grandes empresas, por ejemplo del automóvil prevén y saben que se va a transformar. Va a haber un cambio en el modelo de movilidad, va a haber un cambio en el coche del futuro, que no solo que vayan a moverse con fuentes de energía distintas sino que se van a hacer de una forma distinta, con piezas distintas, con engranajes, con ensamblajes dis-

.....

“Todas las políticas activas de las políticas formativas, de la digitalización, se suelen vincular a sectores futuristas, a la nanotecnología y a no sé qué. Y hay que explicar que también estamos hablando de cosas mucho más simples y de sectores que todo el mundo puede entender.”

tintos, con baterías distintas.

Saben que eso va a ocurrir, lo saben prever y ya se van a ocupar de buscar las cualificaciones necesarias que entre sus plantillas o incluso entre las plantillas suministradoras de las empresas externas. El problema es que, siendo esos sectores muy importantes en España, son una parte menor del conjunto de tejido productivo en nuestro país. El problema es cómo adaptamos el conjunto de empresas y al conjunto de trabajadores que trabajan en esas empresas, a los cambios que se dan en la forma de trabajar, o a los ritmos de mortandad de sectores o de empresas y de nacimiento de nuevos sectores, nuevas empresas.

Todas las políticas activas de las políticas formativas, de la digitalización, se suelen vincular a sectores futuristas, a la nanotecnología y a no sé qué. Y hay que explicar que también estamos hablando de cosas mucho más simples y de sectores que todo el mundo puede entender.

Por ejemplo, ¿aquí alguien está haciendo un diagnóstico sobre si el modelo turístico español puede seguir con estos volúmenes de empleo per secula seculorum? ¿Incluso si es deseable? ¿Alguien está pensando qué le pasaría a España si la parte norte del Magreb viviera una temporada, unos años de cierta normalidad política donde el turista medio europeo no tenga miedo a ir a Marruecos, Egipto o Túnez o incluso Argelia, por citar los cuatro grandes países?

El efecto que eso podría tener sobre el turismo veraniego en el País Valenciano,

Murcia o Andalucía sería demoledor. ¿Hemos aprendido algo de lo que nos pasó en el 2008 y 2010 con la construcción? ¿Alguien es consciente que a 15 kilómetros de esos pueblos que en verano se llenan de turistas, hay una población envejecida que va a necesitar políticas de cuidados, políticas de atención domiciliaria, políticas de desarrollo de residencias y que para trabajar en esos sectores hacen falta competencias profesionales distintas? Ni mejores ni peores, pero distintas que para poner paellas o gintonics en la costa.

¿Alguien está pensando que lo mismo tendríamos que promover un proceso de formación permanente, de cualificación permanente, donde con tiempo los trabajadores y trabajadoras puedan incorporarse a esos sectores a esos nichos de empleo que hay que desarrollar? No estoy hablando de cohetes aeroespaciales, estoy hablando de cosas que todo el mundo puede comprender. Pues yo creo que ese es el otro gran reto que tenemos.

Y estamos en disposición de abordarlo, porque como digo, creo que las que los elementos que hemos tratado en estos dos años en general son muy coherentes con todos estos planteamientos. Y creo que tenemos que seguir con una política de desincentivo de las malas inercias Y aquí creo que la legislación laboral tendrá que avanzar más. Creo que la limitación de la temporalidad y del despido tiene algún recorrido más.

La intervención pública y concertada en materia laboral ha salido muy reforzada de estas últimas crisis. Permítanme



poner un ejemplo comparativo entre lo que ocurrió tras una crisis económica tan severa como la que produjo la pandemia, y lo que ocurrió hace casi tres lustros con la crisis financiera, de deuda y sus consecuencias con un sector intensivo en mano de obra como es el de la construcción. Es verdad que no son situaciones globalmente comparables, como no lo sería hacer una analogía estricta entre esta crisis, la anterior o una crisis industrial.

Ya sé que son crisis distintas, una provocada por una pandemia donde voluntariamente paras la actividad, pero no hay ningún desajuste de fondo en la economía española entre el mes de enero y el mes de abril del año. 2020 No, no había pasado nada más que la barbaridad que nos pasó. Pero no es menos cierto que la caída del PIB es histórico, no tiene parangón.

Si no llega a haber una intervención pública impulsada además desde los sindicatos y desde el conjunto de los agentes sociales. Y si no llega a haber una regulación exprés de los expedientes de regulación temporal de empleo, con un nivel de incentivos suficientes como para romper la vieja inercia histórica de la empresa de despedir en España nos plantamos con 3 millones más de parados en cuestión de semanas. Creo que no exagero nada.

Es decir, bastaron 14 días de marzo del año 2020 para que hubiera 900.000 cotizantes menos a la Seguridad Social y bastaron unos pocos meses para que 3 millones y medio de personas, más de medio millón de empresas en nuestro país solicitaran la aplicación de un ERTE que evitaron, como digo, esa destrucción masiva de puestos de trabajo.

Por primera vez conseguimos que la caída neta del empleo, de las horas trabajadas o de los contratos fuera claramente inferior a la caída de la economía de la actividad. Economía del Producto Interior Bruto. En las crisis españolas siempre nos había pasado exactamente lo contrario, que la caída del PIB iba acompañada de una caída proporcionalmente mayor del empleo.

Contuvimos de una manera clara el empleo. El éxito de la medida es de tal calibre que en un tiempo récord hemos recuperado las tasas previas a la pandemia y hemos alcanzado el récord histórico de cotizantes a la Seguridad Social. Y esto creo que va en el haber de todas y todos los que estamos aquí. Y hemos acompañado a estas reformas exprés para hacer frente a la pandemia con una reforma laboral que creo que supone un hito en lo que es el cambio de paradigma en el modelo de

contratación en España.

Una reforma laboral de la que todavía necesitamos tiempo para analizar. Insisto que no quiero hacer demagogia en toda su dimensión. ¿Hasta qué punto ese cambio de paradigma se consolida? Porque está claro que los datos hasta ahora son extraordinariamente positivos. Yo, sinceramente, no me esperaba que el cambio fuera ser tan drástico. Multiplicar por cinco el número de contratos indefinidos que se hacen cada mes y haber reducido de una forma tan importante las tasas de temporalidad en menos de un año es un resultado muy apreciable.

Pero hay que comprobar en mi opinión todavía dos cosas: si la duración de los nuevos contratos indefinidos que se están generalizando realmente da un salto cualitativo y cuantitativo respecto a la duración media de los anteriores contratos, tanto indefinidos como temporales. Yo creo que esto va a ocurrir, pero hay que ver en qué medida se da. Y segundo, como actúa la economía española en el caso de que haya una ralentización profunda de nuestra actividad, que es previsible en el año 2023 o incluso en el caso de que hubiera una recesión, que no es previsible.

Yo creo que todavía hay que resolver estas dos incógnitas. Para hacer una valoración seria y en profundidad de la reforma laboral. Y para esto hace falta entre otras cosas, tiempo. Hace falta tiempo y llegado el caso, seguir abundando en los incentivos que yo creo que hay que abundar, que es favorecer la contratación estable poner impedimentos y trabas al despido y a cambio de ello, buscar alternativas en la flexibilidad interna pactada en las empresas que sirvan como alternativa como digo, a los a los despidos.

Pero bueno, para concluir simplemente dejar esa idea de esperanza al haberse reforzado la idea de que regular es mejor que desregular, de que la economía española no tiene sobre si una maldición bíblica que determine de una forma fatalista y unívoca cómo se pueden afrontar las crisis. Es más, que la resolución de las mismas mediante actuaciones de carácter social, de determinación normativa desde la inteligencia colectiva que implica el diálogo social como una expresión civilizatoria del conflicto social, no solo proveen de mejores propuestas en términos de justicia social, sino más eficaces, y por ello incentivadoras de futuros comportamientos e inercias mas virtuosas que las que dejamos atrás.



.....

“El éxito de la medida es de tal calibre que en un tiempo récord hemos recuperado las tasas previas a la pandemia y hemos alcanzado el récord histórico de cotizantes a la Seguridad Social.”



Un nuevo Impulso: LAS NOVEDADES DEL VI ACUERDO DE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS

Con la firma del VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales, suscrito el 26 de noviembre de 2020 (BOE nº 334, de 23 de diciembre) se inicia una nueva etapa en el desarrollo de la herramienta de solución autónoma de conflictos laborales de ámbito superior de una comunidad autónoma. En el propio preámbulo del texto, se pone de manifiesto la firme y clara voluntad de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en el ámbito estatal de afianzar un sistema de relaciones laborales construido y administrado desde la propia autonomía colectiva de los interlocutores sociales.

El modelo de relaciones laborales promulgado en nuestra constitución reconoce la trascendencia y el importante papel de las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales en la gestión de estas, conforme se establecen los artículos 7, 28 y 37 de la Constitución española

No corresponde en este momento el análisis de este modelo, pero si merece la pena destacar que hablamos de un modelo basado en el diálogo social propio de los países democráticos, donde, junto a los sujetos legitimados como asociaciones empresariales y organizaciones sindicales, aparecen herramientas fundamentales como la capacidad negociadora a ellos otorgada y que se materializa a través de la negociación colectiva, abarcando desde los grandes acuerdos marco, como por ejemplo el acuerdo estatal de negociación colectiva, hasta el convenio colectivo de empresa. Pero el modelo va mucho más allá y reconoce para la gestión del conflicto, junto con la huelga y el cierre patronal, otras medidas de solución del conflicto laboral que atribuyen una capacidad auto componedora a las partes en conflicto, esto es: se atribuye a asociaciones empresariales y organizaciones sindicales, la creación y desarrollo de herramientas que permitan la solución pacífica del conflicto laboral. A este espíritu obedece la creación de la Fundación SIMA FSP.

.....

“Analizar el VI ASAC, es analizar la evolución de un modelo reactivo hacia un modelo preventivo y proactivo”



El Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje F.S.P (SIMA-FSP), es una institución tripartita constituida con forma jurídica de Fundación estatal. En su patronato participan las Organizaciones Empresariales (CEOE y CEPYME) y Sindicales (CCOO y UGT) firmantes del ASEC en el año 1996. Incorporándose en 2017 la Administración General del Estado, a través de la Secretaría del Estado de Empleo, momento en el cual se añadieron a su denominación las siglas F.S.P. (Fundación del Sector Público) quedando establecida como SIMA-FSP.

Desde su constitución se ha configurado como una institución que tiene encomendada la gestión de los procedimientos y actuaciones regulados en cada uno de los sucesivos acuerdos que han venido regulando su actividad

La finalidad primordial del SIMA-FSP es la de promover la solución autónoma de los conflictos colectivos laborales de ámbito superior a una Comunidad Autónoma que hayan surgido entre personas trabajadoras y empresas o entre sus respectivas organizaciones representativas. Esta Fundación ha supuesto también la creación de espacios de diálogo y negociación entre los agentes sociales, desarrollando cuantas actuaciones han sido necesarias para la mejora de la eficacia de los procedimientos y, en general, para la difusión de la cultura de la solución negociada de los conflictos.

Transcurridos 25 años desde la firma por parte las Organizaciones Empresariales (CEOE y CEPYME) y Sindicales (CCOO y UGT) del primer acuerdo de solución extrajudicial de conflictos (25 de enero de 1996), las organizaciones firmantes han ido analizando los avances sociales y legislativos de la realidad sociolaboral de nuestro país, depurando la herramienta y adaptándola a las necesidades de cada momento, con la finalidad dar una respuesta ágil y efectiva a la conflictividad laboral de ámbito superior de una comunidad autónoma, apostando por el ejercicio responsable de la autonomía colectiva y evitando la judicialización del conflicto, siempre que sea posible.

Analizar el VI ASAC, es analizar la evolución de un modelo reactivo hacia un modelo preventivo y proactivo, donde las dos herramientas fundamentales son la mediación y el arbitraje, continúan constituyendo el núcleo esencial de la solución autónoma de conflictos laborales de ámbito superior a una Comunidad Autónoma Las principales novedades:

1- Por un lado el proceso de mediación y arbitraje podrán utilizarse con una finalidad preventiva del conflicto, siempre que ambas partes (representación legal de empresas y de Personas trabajadoras) lo consideran oportuno. Es decir, la utilización de estas dos

herramientas como un trámite previo y obligatorio a la interposición de demanda en los supuestos establecidos en el artículo 4.3 del sexto acuerdo, se ven incrementadas por la posibilidad de ser utilizadas en todos aquellos supuestos en que las partes consideren que se pueden dar una oportunidad con la finalidad de evitar primero la aparición del conflicto y segundo, la judicialización del mismo.

2- Igualmente, con la finalidad de fomentar y ayudar procesos de negociación, se concibe el impulso de la negociación como aquella posibilidad que solicitada por ambas partes, pueda servir para el desbloqueo y el acompañamiento de los procesos de negociación

3- Por otro lado, Incrementar los tipos de conflicto que dan lugar a gestión de procedimientos en la Fundación SIMA FSP, también ha ocupado un puesto fundamental en la reforma introducida por el VI ASAC, al incorporar una cláusula abierta (art 4.3 k) donde se reconoce la posibilidad de que cualquier otra discrepancia la negociación colectiva o en su aplicación incluidos los diagnósticos y planes de igualdad que a juicio de las partes merezcan nuevas posibilidades de negociación serán susceptibles de ser tramitados a través de los procedimientos previstos en el sexto acuerdo de solución autónoma de conflictos

4- Junto a estas importantísimas novedades, deberemos destacar igualmente la posibilidad de ampliar su ámbito de aplicación desde el punto de vista subjetivo:

Dando la oportunidad de someterse a los procedimientos de este acuerdo todas las controversias colectivas derivadas de acuerdos de interés profesional que tienen eficacia limitada de ámbito estatal o superior a una Comunidad Autónoma que afecten a más de una Comunidad Autónoma siempre que voluntariamente así lo establezcan mediante acuerdo de adhesión expresa y respetando en todo caso lo previsto en el artículo 18 apartados 1 y cuatro de la ley 20 del año 2007 de 11 de julio del Estatuto del trabajo autónomo en lo que se refiere a las personas trabajadoras autónomas económicamente dependientes (art. 4.5 VI ASAC)

Igualmente se incluyen los conflictos que se susciten entre las empleadas y empleados públicos y la Administración General del Estado los organismos públicos agencias y demás entidades de derecho público de ellas dependientes o vinculadas para los que presten sus servicios siempre que así lo establezcan mediante acuerdo de adhesión expresa adoptado en aplicación del artículo 45 de la ley 7 del 2007 del Estatuto básico del empleado públi-

co y su legislación de desarrollo. Así mismo y con los mismos requisitos los conflictos colectivos del personal laboral de la Administración General del Estado sometidos al ordenamiento laboral

5- Una de las preocupaciones fundamentales de las organizaciones firmantes ha sido sin duda la calidad del servicio prestado por parte de la fundación SIMA FSP, y muy especialmente por parte de las personas que desarrollan tanto las labores mediadoras como labores de arbitraje.

Trabajar por unas instalaciones adecuadas para el desarrollo de procesos de mediación, arbitraje y negociación, desde un punto de vista físico no se ha considerado suficiente. El sexto acuerdo consagra la necesidad de que las personas que desarrollan funciones mediadoras cuenten con una formación suficiente y adecuada previa, que garanticen la prestación de un servicio de calidad estableciéndose como un requisito previo para participar en cualquier proceso de mediación, la recepción de las acciones formativas establecidas en el patronato de la fundación SIMA.

En este sentido el artículo 7 del sexto acuerdo señala que las partes conscientes de la importancia del ámbito funcional de este sector acuerdo consideran necesario prestar una especial atención a la formación continuada y adecuada dedicación de quienes ejercen labores mediadoras a efectos de dotar de la máxima eficacia los servicios regulados en este acuerdo. En tal sentido será preceptivo participar en la formación o acreditar esta y el reciclaje en los términos establecidos en la disposición adicional segunda.

Esta disposición final tiene un contenido altamente interesante puesto que reconoce que hasta la fecha y en el ámbito de las relaciones laborales la mediación se había desarrollado fundamentalmente en el seno de los sistemas de solución autónoma de conflictos implantados en el conjunto del Estado.

Estos sistemas se articulan bajo el amparo jurídico de sus respectivos acuerdos interprofesionales de creación, pero realmente actúan conforme a un esquema similar que tiene la mediación como herramienta principal de intervención en los conflictos laborales.

El sexto acuerdo señala que a la vista de esta experiencia las organizaciones firmantes comparten la idea de que la formación de las personas mediadoras constituye un aspecto central de su actividad presente y futura y asumen por lo tanto que la confluencia progresiva de prácticas y criterios en materia de formación es un elemento esencial para la función mediadora.

6- En esa misma línea, y con la finali-

dad de reforzar la confianza de las partes en los sistemas de solución de conflictos el sexto acuerdo introduce las figuras de la abstención y/ o recusación del mediador o mediadora,

7- Otra novedad fundamental, a la vista de la madurez y consolidación del sistema, es la decisión de los firmantes del acuerdo, de apostar por la mediación y el arbitraje unipersonales y la posibilidad de delegar en el SIMA FSP la designación de la persona que llevará a cabo uno u otro servicio, en ausencia de elección por las partes.

8- Con la finalidad de seguir apoyando los procesos de negociación y muy especialmente durante los procesos de huelga, se ha considerado que el establecimiento de la mediación previa obligatoria, a la convocatoria Formal de huelga, limitaba las oportunidades de alcanzar un acuerdo entre las partes en conflicto, por lo que bastará que el procedimiento se haya instado antes de su convocatoria Formal para dar por concluido el trámite.

Esto tiene una trascendencia fundamental, puesto que supone que puede convivir el proceso de negociación de las partes en conflicto de huelga con el ejercicio legítimo del derecho de huelga

Así, en la gestión de los procedimientos específicos en los supuestos de huelga, se requiere tan solo la acreditación de la solicitud de mediación en el momento de la comunicación formal de huelga, facilitando que la mediación se pueda realizar durante el período de preaviso y que dure lo que se estime necesario para poner fin a la discrepancia origen del conflicto extendiéndose, incluso durante la celebración de la huelga en aras a su pronta finalización.

Podríamos concluir, señalando que estás importantes innovaciones, introducidas por las organizaciones firmantes, que pueden resumirse en:

- el incremento del ámbito de aplicación subjetivo,
- el incremento de los tipos de conflictos susceptibles de ser gestionados a través de procesos en la fundación SIMA FSP,
- el incremento de herramientas a disposición de la negociación colectiva, tanto el impulso de la negociación como la gestión preventiva del conflicto,
- apostar por la importancia de una formación que garantice la imparcialidad y la neutralidad de las personas mediadoras al servicio de las

partes en conflicto, así como las figuras de la abstención y la recusación

- la posibilidad de que el ejercicio legítimo de huelga conviva con el proceso de negociación con una finalidad constructiva que permita mitad, no solo su evitar su celebración o limitar su duración,
- constituyen las novedades fundamentales del que podemos presumir de considerar el acuerdo de solución autónoma de conflictos más completo, susceptible sin duda de constituir un referente dentro del Marco de las soluciones auto-compositivas.

El esfuerzo desarrollado por los interlocutores sociales en este gran proceso de negociación, y que constituye un éxito del diálogo social, será baldío si el uso efectivo por parte de los sujetos legitimados e interesados en cada procedimiento (representaciones legales de personas trabajadoras y empresas), no supone un ejercicio responsable de la autonomía colectiva.

Las herramientas nacidas del diálogo social van a permitir una mejor regulación, adaptación y solución de los conflictos reales derivados de las relaciones laborales, que como relaciones humanas encuentran en el conflicto un motor de cambio, siendo capaces de ver en el mismo la oportunidad de avanzar por una vía negociada y consensuada.

Es por ello que el precitado ejercicio responsable de la autonomía colectiva por parte de sus titulares, constituye la pieza fundamental para alcanzar el éxito y materializar el contenido del VI ASAC en beneficio de toda la comunidad laboral.

TOMÁS ARRIETA HERAS

La ultractividad en los Organismos Autónomos de Solución de Conflictos

“La ultractividad funciona bien, es un mecanismo adecuado y pertinente, cuando el propio proceso de negociación fluye con cierta normalidad, pero se convierte en un elemento problemático y un factor de desequilibrio entre las partes cuando estos procesos se bloquean en el tiempo. “

1.- Introducción: algunas notas generales sobre el concepto de ultractividad.

Ultractividad es un término no legal, acuñado por la doctrina y la jurisprudencia laboral para denominar la decisión del legislador de mantener la “vigencia” de un convenio durante el periodo (o una parte de él) de renegociación del mismo, después del vencimiento del plazo pactado.

Es una institución laboral vinculada, por tanto, al proceso de (re)negociación de los convenios colectivos, que tiene una importancia fundamental en relación con el modelo de NC.

Su fundamento parece claro: el convenio es un instrumento regulador de condiciones de empleo de vigencia temporal y carácter discontinuo (a diferencia de la ley) y la ultractividad permite dar continuidad en el tiempo al marco de condiciones laborales en un ámbito negocial concreto, salvando esta discontinuidad.

Pero, como es fácil de advertir, la regulación en términos legales de esta ultractividad o vigencia prolongada tiene efectos muy relevantes en relación con las posiciones de las partes negociadoras durante la (re)negociación de un CC y en, última instancia, sobre los equilibrios negociales respectivos. Quien negocia conoce los efectos del bloqueo de una determinada negociación: mantener las condiciones previas (para el caso de vigencia indefinida) o perderlas (para el caso de vigencia temporal limitada). Este horizonte condiciona de manera clara la correlación de fuerzas en una negociación colectiva.

En resumen, La ultractividad funciona bien, es un mecanismo adecuado y pertinente, cuando el propio proceso de negociación fluye con cierta normalidad, pero se convierte en un elemento problemático y un factor de desequilibrio entre las partes cuando estos procesos se bloquean en el tiempo.

El tema de la ultractividad como tal no ha tenido un reflejo explícito en los AAI de solución de conflictos, más allá de su

2.- Las diferentes fases en el tratamiento de la ultractividad y su conexión con los sistemas de solución de conflictos..

consideración como un conflicto de negociación susceptible de ser reconducido por las partes a sus procedimientos. Tampoco existía en las leyes laborales hasta el año 2011 (con el RD Ley 7/2011) una vinculación explícita de los procesos de (re)negociación de los convenios colectivos y los procedimientos voluntarios de solución de conflictos.

El cuadro que se inserta a continuación refleja las fases fundamentales de la evolución del tratamiento legal de la ultractividad y el papel que las normas del ET han ido atribuyendo de manera progresiva a los acuerdos interprofesionales en los conflictos específicos vinculados con los bloqueos en el proceso de (re)negociación de un convenio colectivo.

.....

“El tema de la ultractividad como tal no ha tenido un reflejo explícito en los AAI de solución de conflictos, más allá de su consideración como un conflicto de negociación susceptible de ser reconducido por las partes a sus procedimientos.”



LA ULTRACTIVIDAD EN LA LEY LABORAL Y EN LOS PROCEDIMIENTOS AUTÓNOMOS EN SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Ley laboral (ET)	Acuerdos Interprofesionales	
Ultractividad ilimitada en el tiempo	Referencia genérica a los conflictos de negociación como objeto posible de los procedimientos voluntarios	1980-1994 (ET)
Se dispositiviza la regla regala de ultractividad ilimitada, que apenas es modificada por la NC		1994-2011 (ley 11/1994)
Se mantiene la ultractividad ilimitada dispositiva, pero se introducen importantes novedades sobre los procedimientos voluntarios. Las mas relevantes: - un plazo para la (re)negociación del convenio (art.85) - procedimientos voluntarios de aplicación general y directa (art.86) - un arbitraje cuya naturaleza jurídica (voluntario u obligatorio) debe establecerse en los Acuerdos Interprofesionales (disposición adicional 1ª), y que, en defecto de pacto, tendría carácter obligatorio. - no hay manifestación expresa sobre el "modo" en que se podrán activar los procedimientos voluntarios en caso de bloqueo de las negociaciones, no sobre los sujetos legitimados para ello. (Su determinación se atribuye a los propios Acuerdos Interprofesionales ... que "deberán establecer")	Los acuerdos interprofesionales, sin excepción, por mantener el sistema de arbitraje voluntario. Determinados Acuerdos Interprofesionales declararon obligatoria la mediación solicitada a instancias de una sola de las partes, bien con carácter general (ASAC), bien para el supuesto de bloqueos de las negociaciones, lo que incluye la (re) negociación del convenio. A pesar de esta obligatoriedad, los Acuerdos Interprofesionales no incorporan normas ni criterios para activar y/o desarrollar mediaciones (o arbitrajes) si el procedimiento no se insta de común acuerdo entre las partes en conflicto.	2011- 2012 (RD ley 7/2011)
Se fija un plazo máximo para la renovación del convenio. Se introduce la regla de la ultractividad temporal vinculada al plazo máximo de (re)negociación (cuyo carácter dispositivo se mantiene). Se mantienen en lo sustancial las previsiones del RD Ley 7/2011 sobre los procedimientos voluntarios y los AAI, aunque se suprime la referencia a los plazos máximos de (re)negociación.		2012- 2021 (ley 3/2012)
Se introduce la obligación, una vez vencido el plazo anterior de 12 meses, de someter las discrepancias a los procedimientos de mediación. Se vincula la ultractividad a la finalización del proceso de negociación. Se restablece la regla dispositiva de la ultractividad ilimitada una vez concluido este proceso. Se validan los compromisos arbitrales establecidos en los convenios colectivos (pacto previo) para la apertura de arbitrajes en los diferentes sistemas (con independencia de las previsiones específicas de los AAI en relación con este punto.)	Un panorama plural y asimétrico (en el conjunto de AAI) Caracterizado en lo sustancial por la inexistencia de normas instrumentales para impulsar mediaciones o arbitrajes en ausencia de una voluntad acorde de las partes en conflicto.	RD ley 32/2021



3.- La regulación de la ultractividad en la última reforma laboral: el RD Ley 32/2021

El RD Ley 32/2021 representa un paso cualitativo en el tratamiento de la ultractividad. En él la relación entre la regulación legal de las consecuencias asociadas a la falta de renovación de un convenio colectivo y el papel o función de los procedimientos voluntarios durante estos procesos de (re)negociación se hace más explícita que en las normas anteriores.

Como es sabido, el artículo 86.4 del ET, en la redacción introducida por la última reforma legal, dice:

“Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes.

Asimismo, siempre que exista pacto expreso, previo o coetáneo, las partes se someterán a los procedimientos de arbitraje regulados por dichos acuerdos interprofesionales, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

Sin perjuicio del desarrollo y solución final de los citados procedimientos de mediación y arbitraje, en defecto de pacto, cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo”.

Esta nueva regulación tiene, en mi opinión, aspectos muy positivos, aunque para su implementación o aplicación con las suficientes garantías, como explicaré después, está claramente necesitada del auxilio efectivo de la negociación colectiva a diferentes niveles. Pero sin duda también el precepto que se analiza puede generar importantes dudas sobre el contenido real y el alcance, en términos jurídicos, de la obligación que en él se establece en relación con la utilización de procedimientos voluntarios de solución de conflictos.

3.1.- Algunos de los elementos positivos de la nueva regulación. Yo destacaría fundamentalmente cuatro:

- Vincular expresamente y desde la ley laboral los procedimientos voluntarios a los conflictos de negociación (en este caso y como primer paso a los de (re) negociación de un convenio vencido). Creo que esto representa un paso cualitativo para la superación de la idea de que estos procedimientos voluntarios son, solo o preferentemente, una vía alternativa a la judicial.
- Declarar de forma indubitada que las partes “deben someterse” (por más que se trate de una obligación difusa –o blanda- en términos jurídicos) a la mediación. Ello supone una firme declaración de intenciones, que se contiene además en un texto legal que es producto de la concertación y que se ha promulgado, por tanto, con la conformidad expresa de los propios agentes sociales.
- Establecer un plazo cierto para la activación de los procedimientos voluntarios, lo que facilita y viabiliza la aplicación de la norma puesto que identifica el “dies a quo” para el surgimiento de la obligación anterior.

- Habilitar a la propia negociación colectiva para impulsar la utilización efectiva de los procedimientos voluntarios en determinados casos. Se trata de una opción que, respetando la autonomía colectiva, refuerza el vínculo entre esta y la norma heterónoma.

En relación con este último punto, el artículo 86.4 diferencia dos niveles:

-En primer lugar, la mediación. La obligación legal de acudir a la mediación en los bloqueos de los procesos de (re)negociación tiene eficacia directa, por lo que no debe estar expresamente contemplada en el convenio colectivo para su activación por alguna de las partes en conflicto.

-En segundo lugar, el arbitraje. En este segundo nivel, la “conurrencia” o el “auxilio” de la negociación colectiva es, sin embargo, indispensable. El arbitraje solo es posible si existe un pacto previo o coetáneo de las partes.

Creo que la “decisión” de atribuir a los propios convenios la competencia para establecer estos arbitrajes, o mejor, el compromiso de someterse a ellos, supone introducir en el modelo una fórmula más operativa que la que utilizó en su momento en RD Ley 7/2011, que confería esta facultad únicamente a los Acuerdos Interprofesionales, optando por un mecanismo aparentemente más incisivo, pero que resultaba fácilmente neutralizable, como finalmente ocurrió en la práctica con todos los Acuerdos Interprofesionales en vigor.

En todo caso, a partir de ahora ningún Acuerdo Interprofesional podrá rechazar una solicitud de arbitraje cuando esta se ampare en un compromiso arbitral previo pactado en convenio colectivo al amparo de lo establecido en el artículo 86.4 del ET. Esta nueva norma legal se alinea así con alguna de las previsiones incluidas en los AAIL, por ejemplo, el art. 9, 1 b) párrafo 2º

del VI ASAC. Otra cosa será la dificultad de activar y desarrollar en la práctica este arbitraje cuando una de las partes se niegue a su tramitación y rehúse participar en el desarrollo del mismo. Creo que este es uno de los talones de Aquiles de esta última reforma, al que me referiré después.

3.2.- Algunas de las dudas sobre el alcance real de la nueva regulación.

Estamos ante una regulación legal en muchos sentidos un tanto atípica. En principio, la idea de conciliar la auto/nomía colectiva con la imposición heteró/noma de obligaciones a las partes negociadoras (aunque se trate de obligaciones de hacer y no de resultado) parece asentarse en un cierto oxímoron. Y eso hace muy difícil, o acaso imposible, el cumplimiento de sus previsiones contra la voluntad contraria o simplemente renuente de sus destinatarios, o de alguno de ellos.

Más allá de esto, que parece evidente, creo que el precepto pretende hacer compatible la preservación de la voluntariedad (autonomía) con el incremento del compromiso para avanzar en las negociaciones mediante prácticas, mecanismos y procedimientos impuestos, en alguna medida, por la ley (heteronomía). No me parece intrascendente destacar en este sentido que, en el caso que se está analizando, la norma legal cuenta con el respaldo explícito de sus propios destinatarios, lo que sin duda

debería contribuir a reforzar su cumplimiento (al tiempo que confirma la relevancia del diálogo social y la concertación).

Las consideraciones que siguen se abordan todas bajo este mismo propósito: tratar de conciliar razonablemente la autonomía de las partes con la utilización efectiva de mecanismos que contribuyan a la dinamización de los procesos negociales.

3.2.1.- Las características del nuevo art. 86.4 ET (sus rasgos formales)

El nuevo art. 86.4 sigue siendo formalmente una norma dispositiva en cuanto a la regulación de la ultractividad, como confirma su párrafo tercero, pues la regla legal solo opera "en defecto de pacto..."

Pero el artículo 86.4 puede considerarse también como una norma de contenido imperativo, al menos en relación con su aspecto más novedosos: la obligación de las partes de someterse a los procedimientos de mediación de los AAII, una vez transcurridos 12 meses a partir de la denuncia del convenio sin que se haya alcanzado un nuevo acuerdo.

De esta imperatividad deriva naturalmente un cierto grado de "indisponibilidad". Creo que ningún convenio colectivo, tal y como está redactado el actual artículo 86.4 del ET, puede anular la obligación de acudir a los procedimientos voluntarios, ni posiblemente tampoco alargar el plazo para su nacimiento. Todo ello, sin

dejar de reconocer simultáneamente que la efectividad práctica de esta obligación es dudosa si las partes no acuden voluntariamente a los cauces de mediación establecidos en los acuerdos interprofesionales.

Por otra parte, el nuevo artículo 86.4 es también un precepto habilitante, que supera sin problemas el test de posible (in) constitucionalidad que muchos autores negaron a su antecedente normativo más inmediato (el llamado arbitraje obligatorio supletorio introducido por el RD Ley 7/2011), al residenciar ahora únicamente en los convenios colectivos la competencia para establecer arbitrajes.

3.2.2.- el alcance del precepto (su contenido material)

Como ya he señalado, mi opinión es que el artículo 86.4 ET es una norma con un gran calado y que representa una concepción más abierta y más avanzada de nuestro modelo de relaciones laborales, pero la determinación de su alcance efectivo no es sencilla.

En una lectura superficial, el nuevo artículo 86.4 se puede interpretar simplemente como la decisión del legislador de reintroducir en nuestro modelo legal de NC la norma (supletoria) de ultractividad temporal ilimitada. Pero, en una lectura más reposada, creo que el art. 86.4 es bastante más que eso.

En una línea de continuidad con el RD Ley 7/2011 (que es, como ya se ha dicho,



la primera norma que alude a los procedimientos voluntarios en los conflictos específicos de (re)negociación), creo que el precepto persigue como un objetivo adicional, y en cierto modo más relevante incluso desde mi punto de vista que la recuperación de la regla de la ultractividad indefinida, la introducción efectiva de una fase de mediación “obligatoria” en los procesos de (re)negociación de convenios que se dilatan en el tiempo.

Me parece, por tanto, y como primera aproximación, que esta decisión de recuperar con carácter general la ultractividad ilimitada de los convenios colectivos debe analizarse en todo caso en “conexión” con esta nueva obligación relativa a los procedimientos voluntarios.

Dedicaré los apartados siguientes a analizar de manera más detallada este tema.

3.3.- Los procedimientos voluntarios como fase necesaria del proceso de (re) negociación de un convenio cuando este se dilata en el tiempo.

Cuando se analiza la nueva norma, creo que todos los elementos típicos de interpretación contenidos en el artículo 3 del Código Civil conducen a la misma conclusión: el legislador quiere que los procedimientos voluntarios de solución de conflictos se “utilicen de manera efectiva” en los casos en que la negociación directa entre las partes se encuentra bloqueada. Así deriva de la literalidad del precepto “las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación y de su interpretación histórica (la nueva norma debe ser analizada en relación con sus antecedentes inmediatos (el RD Ley 7/2011 y la ley 3/2012), contextual o sistemática.

En este sentido, mi opinión es que el art. 86.4 del ET ha introducido en nuestro modelo normativo de negociación colectiva una verdadera obligación de hacer, que surge a partir de los 12 meses desde la denuncia del convenio, si antes no se ha llegado a un acuerdo y que esta se incorpora como fase obligatoria –no opcional al proceso de negociación.

Ahora bien, más allá de la contundencia formal de esta primera conclusión, no se puede negar que existen importantes dudas sobre el modo de hacer efectiva dicha obligación cuando las partes no la cumplan de manera voluntaria, pues estamos ante lo que en términos jurídicos conocemos como una obligación incoercible, es decir aquella que es imposible imponer a sus destinatarios en sus propios términos.

Sin embargo, el hecho de que una obli-

gación sea incoercible, e incluso de que su falta de cumplimiento no tenga una sanción directa (por una presunta infracción laboral, por ejemplo, si estuviese tipificada) no significa que su eventual incumplimiento carezca de consecuencias

3.4. - La cuestión específica de la “obligación de acudir a las mediaciones”, su naturaleza jurídica y las eventuales consecuencias de su incumplimiento.

Como ya he señalado, mi opinión es que la obligación de instar (y, en su caso, de llevar a cabo un proceso de mediación efectiva) es parte necesaria, desde la aprobación de la nueva ley, del proceso de (re)negociación de un convenio colectivo, por lo que la omisión de esta fase impediría darlo por concluido, lo que implicaría naturalmente el mantenimiento de su vigencia en el tiempo. En consecuencia, solo cuando el proceso concluye (y la mediación se insta o se desarrolla sin efecto) entraría en juego la previsión del párrafo 3º del art. 86.4 y podrían ser aplicadas, en su caso, las cláusulas específicas sobre ultractividad, o en su defecto, la regla legal subsidiaria de ultractividad ilimitada en el tiempo.

Esta tesis se sustenta en los elementos y consideraciones siguientes:

-El art. 86.3 declara que el convenio se mantiene en vigor durante el proceso de negociación abierto para su renovación, lo que no es una norma extraña a la dinámica negocial ordinaria, ni ajena al modelo normativo de NC. Una norma de esta naturaleza existe, sin variaciones significativas, desde el primer ET.

-En su redacción originaria, el ET no señalaba un plazo máximo (ni mínimo) para la (re)negociación de un convenio colectivo, lo que carecía de efectos prácticos porque la norma legal subsidiaria garantizaba la ultractividad indefinida del convenio en todo caso, y a partir de 1994 de manera supletoria en defecto de pacto específico. Fueron, respectivamente, el RD Ley 7/2011 y la ley 3/2012 quienes establecieron por primera vez un plazo explícito de renegociación: a través del art. 85.3 (que la norma posterior eliminó) en el primer caso, y en el propio artículo 86, en el segundo. En ambos supuestos, el transcurso de este plazo tenía un efecto jurídico directo asociado: el convenio perdía vigencia y entraba a operar la regla de la ultractividad (pactada o legal), aunque, como es bien sabido, el sentido de la norma legal cambió de manera radical entre las dos regulaciones.

A pesar de que en una primera lectura pudiera parecer lo contrario, el nuevo art.

.....
Creo que, a la vista de la nueva regulación, puede sostenerse razonablemente que este proceso de negociación solo culmina en sentido estricto cuando se “activa” la mediación.

86 no contiene sin embargo referencia alguna al plazo máximo de (re)negociación. Lo único que el precepto señala es que transcurridos 12 meses desde su denuncia, y si no hubiese un acuerdo, “las partes deben someterse a una mediación”. Aunque podría interpretarse que este es (indirectamente) el plazo máximo de renegociación, lo cierto es que la norma no lo dice. La mediación obligatoria no es sino un modo de “activar” o tratar de desbloquear la negociación, una vez transcurrido un tiempo prudencial, pues lo que el artículo 86.4 párrafo 3º literalmente afirma es que ... cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá, en defecto de pacto, la vigencia del convenio colectivo.

La pregunta a la que hay que responder es, por tanto, ¿cuándo se puede considerar que ha transcurrido el proceso de negociación?, ya que es entonces y solo entonces cuando se decide sobre el régimen de ultractividad del convenio, bien sea este el pactado (en el propio convenio) o el legal (subsidiario) en defecto de pacto.

Creo que, a la vista de la nueva regulación, puede sostenerse razonablemente que este proceso de negociación solo culmina en sentido estricto cuando se “activa” la mediación. Es decir, cuando esta se solicita al menos por alguna de las partes en conflicto, sin perjuicio de que la misma se pueda desarrollar o no de una manera efectiva.

Por tanto, el párrafo 4º del artículo 86, según el cual, “sin perjuicio del desarrollo y solución final de los citados procedimientos de mediación y arbitraje, en defecto de pacto, cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo”, se aplicaría únicamente, y de acuerdo con la interpretación que se mantiene aquí, a partir del momento en que tal proceso se encuentra concluido. Sería entonces cuando entrarían en vigor las cláusulas específicas

incorporadas al convenio (pactos de limitación temporal de la vigencia ultractiva) y en su defecto, la norma legal subsidiaria.

4.- La necesaria colaboración desde la negociación colectiva en sus diferentes niveles: el ordinario y el interprofesional.

Lo dicho hasta aquí en relación con el alcance de la obligación legal nos permite enlazar ahora con el segundo aspecto relevante de esta nueva regulación: la necesaria colaboración de los agentes sociales en el desarrollo efectivo de esta. Sin esta colaboración, la nueva norma, a pesar de los esfuerzos por construir interpretaciones favorables a su aplicación efectiva, tendrá sin duda mucho menos recorrido.

Yo creo que esta colaboración podría articularse de tres maneras

4.1.- La negociación colectiva ordinaria y el arbitraje

La primera y la más intensa desde el punto de vista de la activación de mecanismos de desbloqueo, pero con toda probabilidad más infrecuente en su utilización, se refiere a los arbitrajes.

En relación con ellos, la ley ha puesto, si se me permite la expresión, la pelota en el tejado de la negociación colectiva ordinaria: son los convenios colectivos quienes, con carácter exclusivo y excluyente, pueden pactar un arbitraje como modo de solucionar sus divergencias durante la (re) negociación de un convenio. Pero el modo en que estos arbitrajes pueden ser incorporados a la negociación colectiva es muy variado: de forma directa o precedidos de una mediación y tras el fracaso de esta; encomendando la designación de la persona del árbitro a un tercero o una institución (consejos y fundaciones que gestionan los procedimientos, por ejemplo); limitando su objeto en el propio convenio a determinados aspectos o materias; incluso optando por determinadas fórmulas o modalidades de arbitraje (de posiciones finales...u otros), etc.

4.2.- La negociación colectiva ordinaria y la mediación.

Aunque en el segundo caso, el que se refiere a la mediación, y tal y como he mantenido en los apartados precedentes, no es imprescindible que el convenio incorpore una obligación específica de

acudir a ella, esto no quiere decir que la negociación colectiva no disponga de un amplio campo para identificar y concretar supuestos, y también para establecer consecuencias. No solo con una intención pedagógica, que también, sino con el propósito de promover la utilización efectiva de la norma y dotarla de contenido práctico. El convenio podría en este sentido, por ejemplo, establecer de modo explícito que una limitación temporal pactada de la vigencia ultractiva exige, en todo caso y para ser aplicada, que cualquiera de las dos partes inste, al menos, la apertura de un proceso de mediación (reforzando así la interpretación de la norma legal que he propuesto a lo largo de esta intervención). O, al igual que en el caso anterior, encomendar la designación de la persona del mediador al organismo gestor de los procedimientos; o limitar su objeto a determinados aspectos o materias; o establecer con carácter obligatorio que la mediación debe concluir con una propuesta escrita; o disponer la obligación de rechazarla expresamente por alguna de las partes en conflicto para que no devenga de cumplimiento obligatorio...etc.

4.3.- Los Acuerdos Interprofesionales en relación con los procedimientos voluntarios en supuestos de bloqueo de la (re)negociación del convenio.

Si mi interpretación del art. 86.4 es correcta y la mediación forma parte necesaria del proceso de (re) negociación de un convenio colectivo, lo que implicará en la práctica que se insten un número mayor de mediaciones para tratar de desbloquear las negociaciones, creo que los acuerdos interprofesionales deberían abrir en el seno de sus estructuras de gestión (fundaciones y consejos) y a través de las comisiones paritarias de los acuerdos, una reflexión en profundidad para decidir el modo más operativo de "viabilizar" el desarrollo efectivo de estos procedimientos no solo cuando se activen voluntariamente y de común acuerdo, sino también en aquellos casos en que una de las partes muestre reticencias o directamente se oponga a la iniciación efectiva de la mediación o al cumplimiento del compromiso arbitral.

Soy consciente de que este es un territorio delicado y de que no parece, en principio al menos, que la apertura de una mediación contra la voluntad de una de las partes en conflicto (y por razones similares o aún más contundentes un procedimiento de arbitraje) tenga muchas garantías de éxito. Sin embargo,

.....

“encomendar la designación de la persona del mediador al organismo gestor de los procedimientos; o limitar su objeto a determinados aspectos o materias; o establecer con carácter obligatorio que la mediación debe concluir con una propuesta escrita”



mi impresión es que la apertura de este proceso de reflexión, además de facilitar la “conexión” efectiva entre los procedimientos voluntarios y los procesos de negociación colectiva, puede servir también para ir abriendo brecha ante la resistencia de algunos negociadores. También sería un modo de apoyar y facilitar la extensión de los procedimientos voluntarios, y en última instancia, una forma de ir progresando hacia un modelo de relaciones laborales más cercano a ciertas prácticas de negociación asistida, pero sin merma de la autonomía colectiva.

En este punto, y en lo que se refiere a los Acuerdos Interprofesionales, yo solo puedo ofrecer nuestra propia experiencia como Preco, a la que he aludido en otras intervenciones sobre este tema.

El Preco tiene una previsión específica para lo que llama “la continuación necesaria del procedimiento como mediación”, establecida en su propio texto (regla 16), que se desarrolla a través de normas complementarias. En ella se alude al bloqueo durante seis meses de un proceso de negociación de un convenio, cuando las negociaciones estuvieran paradas durante más de dos meses. No parece que haya una dificultad significativa para “extender” esta previsión del Preco a los casos del art. 86.4 en su actual redacción.

Y tiene también una norma complementaria para activar un arbitraje cuando este se hubiera pactado en un convenio colectivo para solventar –y únicamente para este caso– las discrepancias existentes en la fase de negociación de un “desacuerdo”.

Es verdad que ninguna de estas previsiones ha dado, por así decirlo, mucho juego en la práctica, pero ambas representan un intento de apoyar desde la negociación interprofesional los acuerdos y pactos establecidos en la negociación ordinaria (convenios colectivos) para impulsar los procedimientos voluntarios.

5.- La necesaria colaboración desde la negociación colectiva en sus diferentes niveles: el ordinario y el interprofesional.

Para finalizar esta intervención, creo que es posible formular algunas conclusiones provisionales o si se prefiere algunas hipótesis o propuestas de reflexión respecto al alcance del nuevo artículo 86.4 ET.

1º.- La ultractividad es un concepto de elaboración doctrinal relacionado con la vigencia temporal de los convenios colectivos. Su objetivo primario es dar continuidad en el tiempo al marco negociado de condiciones laborales en un determinado ámbito. La ultractividad está por ello naturalmente conectada con los procesos de renovación periódica de los convenios.

2º.- La relación entre este proceso de (re) negociación con los procedimientos voluntarios de solución de conflictos se establece por primera vez de forma explícita en el RD Ley 7/2011 y se mantiene después, aunque con algunas diferencias significativas, en la ley 3/2012. Sin embargo, durante la vigencia de estas normas, dichos procedimientos voluntarios solo se activaban de manera voluntaria por las partes negociadoras y, en todo caso, en el marco de lo establecido en los respectivos AAll.

4º.- El RD Ley 32/2021 representa un avance cualitativo en el tratamiento de esta cuestión, en la medida en que establece de forma expresa la obligación de las partes de acudir a la mediación de los AAll cuando el proceso de (re)negociación del convenio se dilata en el tiempo.

5º.- Esta nueva “obligación” de acudir a las mediaciones, y eventualmente a los arbitrajes de los AAll, para desbloquear el proceso de renovación de un convenio presenta, en mi opinión, rasgos claramente positivos: por una parte, conecta explícitamente los procedimientos voluntarios con las dinámicas negociales y en ese sentido supera en cierto modo la idea de que aquellos son única o preferentemente una vía alternativa a la solución judicial de los conflictos laborales; por otra, representa también un cierto avance hacia un modelo de relaciones laborales que, sin menoscabo de la autonomía colectiva, progresa hacia prácticas negociales asistidas para dar una respuesta más eficaz a los requerimientos cada más extensos, más técnicos y más complejos que se hacen a la negociación colectiva.

6º.- Aunque la obligación de acudir a los procedimientos voluntarios de mediación es en cierto modo una obligación incoercible, cuya efectividad necesita para ser verdaderamente efectiva de la colaboración expresa de las partes negociadoras, hay razones para mantener que la norma legal en la que se introduce tiene carácter no disponible para las partes negociadoras por lo que se trata de una verdadera “obligación” en términos jurídicos cuyo incumplimiento no está exento de consecuencias.

7º.- Es cierto que la regulación legal de la ultractividad se contiene en una norma dispositiva, en la medida en que la ley admite pacto expreso en contrario, pero tanto la regulación convencional de la ultractividad, como la regla legal subsidiaria de ultractividad ilimitada, se condicionan expresamente a la finalización efectiva del proceso de (re) negociación del convenio.

8º.- A diferencia de lo que ocurría en las regulaciones precedentes, el nuevo artículo 86.4 no establece un plazo temporal expreso para la “renovación de convenio”, por lo que resulta necesario fijar el momento en el que se puede entender concluido en términos jurídicos este proceso de negociación. En este sentido, creo que es defendible mantener que el uso de mediaciones (u arbitrajes cuando estén expresamente contemplados en el convenio) se ha incorporado por ley al proceso de (re)negociación de los convenios colectivos y que este solo concluye cuando la mediación se insta por alguna de las partes.

9º.- Con independencia de las consideraciones anteriores, parece evidente que el despliegue de toda la potencialidad que tiene el nuevo artículo 86.4 del ET requiere en todo caso del auxilio y colaboración de la negociación colectiva.

10º.- Esta colaboración se debería abordar en los dos niveles negociales: el ordinario y el interprofesional. En el primer caso para incluir en los propios convenios colectivos cláusulas de diferente contenido dirigidas a reforzar, tanto los compromisos arbitrales (que deben ser pactados siempre en convenio) como las mediaciones (impuestas por ley). El campo para estas cláusulas y la casuística asociada a los posibles compromisos es muy amplia, pero el objetivo común a todas ellas pasaría por facilitar la implementación efectiva del procedimiento voluntario incluso en aquellos supuestos en que una de las partes se niega a utilizarlo o a participar en él.

11º.- En el nivel de los AAll parece preciso, por último, abrir una reflexión en profundidad sobre el modo de “articular” sus previsiones y sus reglas de funcionamiento con la propia negociación colectiva, para facilitar, favorecer y simplificar en lo posible el acceso a los procedimientos y su implementación efectiva cuando alguna de las partes insta su apertura ante el organismo gestor, incluso en los casos en los que la otra parte presente renuencias o resistencias abiertas a la apertura y prosecución del procedimiento voluntario (sea una mediación o un arbitraje apoyado en un compromiso arbitral previo).

FRANCISCO JOSÉ GUALDA ALCALÁ

EL MARCO JURÍDICO DE LA REFORMA LABORAL: NEGOCIACIÓN COLECTIVA, CONTRATACIÓN Y SUS EFECTOS EN LA MEJORA DE LAS CONDI- CIONES DE TRABAJO Y EMPLEO

El Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo (RDL 32/21), ya fue analizado de forma sistemática en la colección de estudios de derecho laboral, en la obra “El nuevo marco de relaciones laborales tras la reforma laboral: El impacto del RDL 32/2021 en el sistema de contratación, la negociación colectiva y los mecanismos de flexibilidad interna en la empresa”.

Lo que ahora pretendemos en este trabajo es, en primer lugar, caracterizar el contexto en el que opera la reforma laboral llevada a cabo por el RDL 32/2021, lo que permite determinar la trascendencia que tienen las novedades que introduce en la dinámica de las relaciones laborales. Tendremos que hacer también una síntesis de la composición de intereses que trató de articular esta compleja reforma y cómo incide en las dinámicas de contratación y de negociación colectiva. Ya se dispone de una perspectiva para ofrecer una evaluación sobre su impacto, sobre todo en materia de contratación, por lo que queremos ofrecer los primeros resultados y una incipiente evaluación de sus efectos.

1. Los objetivos del Real Decreto-Ley 32/2021: corregir los defectos estructurales del sistema de contratación y negociación colectiva.

El RDL 32/2021 supone un punto de inflexión en el marco legal de nuestro sistema de relaciones laborales. Afecta al modelo de contratación, a los mecanismos de flexibilidad interna en la empresa, y que vuelve a preservar los aspectos esenciales de la eficacia de la negociación colectiva que habían sido demolidos por la reforma del año 2012, como es la ultraactividad del convenio y la prevalencia del convenio sectorial para ordenar el salario.

Si queremos sistematizar los objetivos que se pretenden con esta reforma y siguiendo la sistemática de cada una de las medidas que se han incorporado al Estatuto de los Trabajadores (ET), podemos decir que pretende corregir, al menos, cuatro defectos estructurales de nuestro sistema de relaciones laborales: la falta de estabilidad en el empleo mucho más allá de las exigencias del sistema productivo, la destrucción masiva de empleo como forma de respuesta empresarial ante las fluctuaciones del ciclo económico o los contextos de incertidumbre, la devaluación salarial como instrumento de competitividad empresarial, y el desequilibrio de la negociación colectiva para condicionar la posición sindical y, por esa vía, rebajar los niveles de protección de las condiciones de trabajo.

De esta perspectiva podemos sistematizar los principales contenidos del RDL 32/2021.

La efectividad del principio de estabilidad en el empleo se lleva a cabo mediante una reordenación completa del sistema de contratación que incorpora garantías efectivas de la causalidad en la contratación temporal, incluyendo la regulación general de los requisitos formales y causales, así como los efectos del incumplimiento, la incorporación de la regla de que el contrato temporal se presume de carácter fijo, y la supresión del contrato de obra o servicio como causa legítima de temporalidad.

Además se asegura la eficacia del principal mecanismo preventivo para restringir los abusos en la contratación temporal, como es el límite máximo al encadenamiento de contratos temporales, mediante la reducción de los periodos máximos de contratación, y sobre todo, mediante la acumulación de los periodos trabajados por distintas personas trabajadoras para alcanzar el límite a partir del cual se adquiere la fijeza.

Esto supone, además, incidir en las garantías que disponen las personas trabajadoras ante el despido, pues se olvide que la extinción de los contratos temporales es, sin duda, la fórmula más intensivamente utilizada para reducir plantilla por parte de las empresas. Es así que no es cierto decir que esta reforma laboral deja al margen la cuestión esencial de los costes del despido, que en efecto fueron

rebajados en la reforma de 2012, en relación con el despido improcedente, pues la causa de la extinción afecta a más de un millón de personas, cada mes, en nuestro país, no es precisamente el despido improcedente, sino la finalización de los contratos temporales. Aunque la norma no incrementa directamente la indemnización por despido improcedente, sí les permite a las personas trabajadoras acceder a un empleo estable, y ante los abusos en la contratación temporal, permite disponer de mecanismos de mayor efectividad para atajar el fraude y conseguir una protección mínima.

Y sobre el tema de la indemnización por despido improcedente, recordamos ahora la iniciativa puesta en marcha por CCOO, mediante la interposición de una reclamación colectiva en el ámbito del Consejo de Europa, denunciando el incumplimiento de la Carta Social Europea Revisada, a fin de incorporar a nuestro país las garantías que ha establecido el Comité Europeo de Derechos Sociales como verdadero estándar internacional sobre qué contenidos debe incorporar una protección adecuada ante el despido injusto, a saber: el derecho a los salarios dejados de percibir desde la fecha del cese hasta la resolución judicial que otorga protección, el derecho a una reparación de todos los perjuicios causados mediante la capacidad de reclamar una indemnización adicional a la legalmente prevista, que además incorpore una capacidad disuasoria de reiteración de tales prácticas, y la necesidad de que el órgano judicial disponga de un margen de apreciación para imponer la readmisión ante decisiones instintivas abusivas o fraudulentas.

La protección del empleo también fue abordada mediante la incorporación de todo un sistema de mecanismos de flexibilidad interna para articular la suspensión de los contratos de trabajo o la reducción de jornada común alternativa que ofrecía adecuada protección y estímulos para descartar el recurso de las medidas traumáticas de reducción del empleo. No sólo se configuran de forma sistemática las medidas de flexibilidad interna sino que se contempla todo un sistema de protección de las personas afectadas por tales medidas y la implantación de bonificaciones para reducir los costes de la cotización durante ese

periodo. Con el mecanismo Red se dispone de nuestro mentón de política de empleo y de política económica que permite activar todo un conjunto de efectos para la protección del empleo o la recualificación de las personas afectadas en los sectores en los que la situación económica o los cambios tecnológicos requieran medidas de suspensión de contratos o de mejora de la empleabilidad. Con ello se pretende atajar la práctica empresarial, completamente generalizada en nuestro sistema, por la que la situación de incertidumbre económica activa procesos de extinción masiva de contratos de trabajo, no sólo del personal temporal sino también de personal fijo, y que explica el enorme crecimiento del desempleo ante las crisis y lo costoso de volver a recuperar un tejido productivo ante el cambio de ciclo.

El otro objetivo de la reforma laboral es corregir la devaluación salarial como forma de competitividad empresarial. Esto se aborda principalmente mediante la eliminación de la prioridad del convenio de empresa en materia salarial. También se incorpora la regulación legal de un nuevo criterio para determinar el convenio aplicable en las empresas contratistas, que garantiza la eficacia del convenio del sector de la actividad productiva que se desempeña en la contrata.

Finalmente, el desequilibrio de los procesos negociadores sólo se podía corregir mediante la garantía del mantenimiento de la vigencia del convenio colectivo, no sólo durante el proceso de negociación, sino también más allá del mismo incluyendo aquellos supuestos en los que se agotaran las negociaciones y no se hubiera alcanzado un nuevo acuerdo.

En realidad, tales objetivos suponen desactivar los mecanismos que puso en marcha la

reforma laboral de 2012, vinculados a la prioridad del convenio empresa en materia salarial, al fin de la ultraactividad en la eficacia de la negociación colectiva, a la desregulación de las causas del despido por razones objetivas o de carácter colectivo, así como a la ausencia de controles efectivos ante el abuso de la contratación temporal.

2. la Reforma Laboral como fruto del Acuerdo Social

El primer aspecto que queremos destacar, y que no es meramente descriptivo, es que estamos en el marco de una reforma laboral pactada, derivada del concierto entre las organizaciones sindicales y empresariales de carácter confederal en nuestro país.

El contexto en el que operó ese consenso fue efectivamente incentivado por la acción de gobierno, así como por la actuación de la unión europea en tanto que introdujo determinado grado de condicionalidad al reconocimiento de las medidas de estímulo económico a la recuperación del consenso en el sistema de relaciones laborales. Lamentablemente en este acuerdo no se proyectó a la escena política, y generó uno de los supuestos más clamorosos de irresponsabilidad política de diversos grupos parlamentarios, que dejaron de apoyar la reforma pactada como vía de desgaste de una supuesta acción de gobierno.

Al ser una norma pactada entre los interlocutores sociales, pueden generar una inicial perspectiva de que incorpora ciertas transacciones sobre aspectos sobre los que trata de articular los intereses contrapuestos entre las organizaciones sindicales y empresariales. Sin

embargo esta perspectiva la consideramos insuficiente, pues omite el dato esencial de los puntos en los que, por primera vez en los procesos de concertación social, se han identificado objetivos comunes, tanto desde la perspectiva empresarial como sindical, y que repercuten, queremos subrayar, en la incorporación de dos principios esenciales asumidos explícitamente por la norma.

En primer lugar la reforma incorpora el consenso sobre cómo ha de cooperar un sistema de contratación que incorpore como elemento central el principio de estabilidad en el empleo. En segundo lugar la reforma incorpora igualmente en el acuerdo asumido y puesto en práctica por los relaciones empresariales y sindicales, el fin de garantizar que la negociación colectiva disponga de una verdadera capacidad ordenadora, tanto de los procesos de negociación en ámbitos inferiores, como de la fijación de las condiciones de trabajo esenciales en el ámbito sectorial, incluyendo la cuestión central como es la relativa a la ordenación del salario. Otro punto de consenso que no puede omitirse es el relativo al equilibrio en el que ha de operar los procesos de negociación, mediante la eliminación del criterio legal de contemplar la desregulación de las condiciones fijadas en el convenio colectivo en caso de un bloqueo de los procesos de negociación.

Este consenso se ha proyectado igualmente en el ámbito del empleo público, y que ha dado lugar a la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, por la que se incorpora el Acuerdo entre el Gobierno de España y las organizaciones sindicales CCOO, UGT y CSIF.

Otro objetivo esencial asumido en el acuerdo social radica en la necesidad de poner el centro en los mecanismos de flexibilidad interna en la empresa para abordar las situaciones de crisis, respondiendo a la lógica de preservar el empleo mediante la utilización de instrumentos para garantizar la protección ante la suspensión de los contratos de trabajo y la incorporación de bonificaciones en materia de cotización. Esto supone como consecuencia necesaria relegar las medidas de despido colectivo a situaciones estructurales e irreversibles. Esto permite incorporar al marco legal una verdadera graduación de las medidas por las que se aborda la incidencia en el empleo de la situación económica, organizativa o productiva de la empresa, y que de facto o igualmente modifica el radio de acción del despido colectivo que se amplió en la reforma de 2012.

Nuestra perspectiva es que sobre estos grandes polos, que son elementos centrales del modelo de relaciones laborales no ha habido concesiones, ni tampoco una composición de intereses en el que trata se trata de satisfacer posiciones contrarias. Lo que nos encontramos, tanto en el acuerdo social como en el texto normativo, es justamente en un modelo ordenado y sistemático por el que se incorporan los elementos de preservación del empleo, estabilidad en la contratación y capa-





.....

“Desde la perspectiva sindical, la principal función de la norma se orienta a mejorar las condiciones de trabajo a través de la garantía del principio de estabilidad en el empleo”

cidad ordenadora de la negociación colectiva, a nuestra legislación laboral.

Estas consideraciones que no tienen un alcance meramente descriptivo del nuevo marco legal, sino que son elementos interpretativos de la norma que han de ser determinantes en orden a su aplicación, en tanto que responden, en primer lugar, a la finalidad perseguida por la norma en tanto que es expresión de los objetivos comunes derivados del acuerdo social y asumidos por el legislador. Además este consenso es la base sobre la que es preciso analizar la realidad social sobre la que operan los criterios interpretativos igualmente permiten integrar el alcance práctico de cada uno de los preceptos en los que se traduce la reforma del estatuto de los trabajadores.

Esto nos obliga no sólo a hacer una lectura de la norma en términos congruentes con su propia literalidad, sino a efectuar resolver los problemas prácticos que genera su aplicación desde el punto de vista en el que se integre la finalidad perseguida por la norma y su adecuación a la realidad social del tiempo en el que ha de ser aplicada, que operan como principios de interpretación y aplicación del Derecho.

Desde la perspectiva sindical, la principal función de la norma se orienta a mejorar las condiciones de trabajo a través de la garantía del principio de estabilidad en el empleo, y ha eliminado los ámbitos de negociación colectiva en los que se observa una degradación de las condiciones de trabajo como vía de competitividad en los sectores sometidos a subcontratación o externalización productiva. Igualmente, es claro el objetivo sindical de asumir la capacidad de ordenación de la negociación colectiva del sistema de relaciones laborales,

incorporando a los convenios de empresa a la disciplina que, en materia de garantías salariales, pueda establecer la negociación sectorial.

Pero estos objetivos han dejado de ser exclusivamente objetivos sindicales, y a través del acuerdo, se ha incorporado determinados intereses empresariales que en este punto son concurrentes y que no conviene desconocer, pues integran lo que hemos señalado como un nuevo espacio de consenso en la configuración del sistema de relaciones laborales. Sería un completo error identificar que las posiciones empresariales de carácter confederal incorporan como interés propio la precariedad de las condiciones de trabajo, la protección del fraude laboral o la competitividad de las empresas basada en la inaplicación de los convenios sectoriales en materia salarial.

Por el contrario, frente esa configuración del interés empresarial, cabe poner en evidencia que mediante la incorporación de los objetivos que hemos señalado, permite disponer de un marco regulador que garantice la viabilidad de las organizaciones empresariales frente a la competencia generada por las empresas que incurren en un fraude laboral masivo, o que alteran la capacidad de intervenir en el mercado de las empresas eficientes, mediante la instrumentación del convenio de empresa como mecanismo de devaluación salarial. Se destaca la relevancia del interés empresarial vinculado al funcionamiento de los mercados, que no se suele explicitar a la hora de incorporarlo como criterio interpretativo en el ámbito de la legislación laboral, pero que se utiliza como primera por interpretativa en otros ámbitos del ordenamiento jurídico, como en el ámbito del derecho mercantil, o el derecho de la competencia.

Esto restringe la virtualidad práctica del criterio interpretativo que asimilan la degradación de las condiciones de trabajo, bajo el concepto operativo de flexibilidad, como proyección de un interés empresa legítimo, y que lamentablemente, en muchas ocasiones vemos cómo operan en los conflictos laborales a la hora de interpretar y de aplicar las normas. Ellos es así hasta el punto de que si no lo tenemos en cuenta, no comprendemos como el nivel de precariedad de nuestras relaciones laborales no sólo no sido corregido, sino que ha sido potenciado de forma sustancial por los criterios jurisprudenciales que asumen esa flexibilidad, entendida como ausencia de garantías de estabilidad al empleo, como un bien jurídico protegido bajo el principio de libertad empresa.

Parecería que nos encontramos ante una novedad el que el interés empresarial incorpore, por primera, vez los principios de estabilidad en el empleo y equilibrio de la negociación colectiva. Más bien, como veremos seguidamente, se tratan de la adecuación de la actuación de las confederaciones empresariales a un modelo de relaciones laborales, como es el europeo, en el que precisamente el acuerdo social en materia de contratación se alcanzó muchos años antes.

Incorporar el principio de estabilidad en el empleo, y el equilibrio de los procesos negociadores, no es una posición de parte, sino que es la expresión de los objetivos perseguidos por la norma que han de incorporarse a la hora de su interpretación y aplicación. Ya veremos cómo este criterio interpretativo es una pauta enormemente útil para resolver toda la diversidad de situaciones que, en las dinámicas de contratación o de negociación colectiva, se plantean, máxime cuando estamos ante normas que fijan las bases de todo el sistema de contratación y de negociación colectiva.

3. La Reforma Laboral como adecuación al marco europeo de relaciones laborales

La segunda característica de la reforma introducida por el RDL 32/2021 es que en supone la alineación de nuestra legislación laboral con el marco europeo de relaciones laborales en materia de contratación. En este caso el papel de la unión europea no se limita a ofrecer un marco que condicionan la obtención de un acuerdo por el que se modifique en los elementos de precariedad e ineficiencia del sistema laboral de nuestro país. El propio de su núcleo ha incorporado el principio de que los puestos de trabajo estructurales han de ser ocupados por personal fijo y la exigencia de medidas de protección adecuada frente a los abusos en la contratación temporal. Es uno de los pocos ámbitos en los que el derecho europeo aborda una materia estrictamente relacionada con las condiciones de trabajo, junto con la protección en materia de igualdad de

trato y no discriminación, la seguridad y salud laboral, la protección ante la subrogación empresarial, los derechos de información consulta ante los despidos colectivos, o la protección en caso de insolvencia, por citar los ámbitos más característicos.

Recordemos que desde el año 1999 en el Acuerdo europeo sobre trabajo de duración determinada, incorporado a la Directiva que lo asume como norma del Derecho de la Unión (Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada), se incorporan los dos elementos esenciales a través de los cuales se ha de configurar cualquier modelo de contratación laboral en el ámbito de la unión europea. El acuerdo derivado de la concertación social en Europa parte del principio de que las necesidades productivas permanentes en las empresas han de ser cubiertas con contratos de trabajo de carácter fijo. Igualmente se garantiza el principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre las personas sometidas a control temporal y las que cuentan con un contrato fijo. Y en tercer lugar, de no menor importancia, se exige a los estados la adopción de medidas efectivas para impedir los abusos en la contratación temporal. Es por tanto un verdadero mito que el interés empresarial resida en la desregulación de la contratación laboral o en la configuración del contrato temporal como forma ordinaria de gestión empresarial.

Este consenso se ha proyectado igualmente en el ámbito del empleo público, y que ha dado lugar a la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, por la que se incorpora el Acuerdo entre el Gobierno de España y las organizaciones sindicales CCOO, UGT y CSIF.

Lo lamentable es que este acuerdo social sólo se ha plasmado en nuestro país con más de 20 años de retraso, hasta alcanzar cifras de temporalidad absolutamente desproporcionadas y que tuvo que constatar el propio Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), al constatar el uso desproporcionado de la contratación temporal nuestro país, la debilidad del sistema de garantías frente al abuso de la contratación temporal fraudulenta, y la gravedad singular de la situación en determinadas Administraciones Públicas, en las que se utiliza el uso abusivo de la contratación con nombramientos de personal eventual para hacer frente a las necesidades de los servicios públicos que se conocen estructurales.

Ha sido este criterio del TJUE el que ha venido habilitando a los órganos judiciales a que efectúen un análisis sobre la suficiencia de las medidas legales previstas en nuestro país para asegurar el principio de igualdad de trato de los trabajadores temporales, y para disponer de mecanismos verdaderamente efectivos ante los numerosos abusos en la contratación temporal. En sucesivas cuestiones perjudiciales el TJUE encomendaba a los órganos judiciales que adoptarán lo que fuera necesario para garantizar dichos principios

esenciales del Derecho de la Unión. Desde que el TJUE abrierá una crisis en el modelo de contratación temporal nuestro país mediante el reconocimiento del derecho de los trabajadores temporales a una indemnización por cese equivalente a la prevista para el despido de los trabajadores fijos por causas objetivas, se puso en marcha todo una serie dinámicas, tanto sindicales como de conflictividad judicial, que pone en evidencia las debilidades de la legislación en materia de contratación, las incongruencias con las que de forma sistemática la jurisprudencia venía admitiendo la contratación temporal para necesidades que en buena medida eran estructurales para la empresa, y la falta de remedios legales efectivos para poner fin a tales abusos.

En este sentido apuntamos como los criterios del TJUE, sobre la base de la Directiva que incorpora el Acuerdo sobre trabajo de duración determinada, ha hecho cambiar las bases sobre las que se venía interpretado y aplicando nuestra legislación laboral. La doctrina judicial sobre la necesidad de protección a las personas sometidas a contratación temporal de duración inusualmente larga, y en concreto, la consideración de tres años como un supuesto abusivo de contratación temporal, o la necesidad de asegurar de forma efectiva la correspondencia entre necesidades productivas permanentes y contratación fija, han supuesto rectificaciones de criterios judiciales absolutamente consolidados en los que se daba cobertura a los contratos temporales los servicios para cubrir necesidades permanentes de las empresas con tal de que respondieran a supuestos de externalización o subcontratas y que llevó a que el Tribunal Supremo revisara su doctrina sobre la legalidad el contrato de obra o servicio para cubrir contrataciones. Igualmente ha venido a cuestionar completamente la práctica, totalmente generalizada, por la que la interinidad a perpetuidad se configuran como la base del acceso empleo público, y que ha sentado las bases del acuerdo Administración-Sindicatos para la consolidación de estabilidad en el sector público.

En materia de contratación temporal el sistema normativo español no es autosuficiente, sino que estará integrado en el modelo europeo de relaciones laborales, y además ha venido funcionando de forma muy activa los criterios del Tribunal de la UE. Ya hemos visto un estos elementos esenciales del acuerdo lo creo se corresponden plenamente con los objetivos asumidos por el RDL 32/2021.

Sin embargo, en materia de negociación colectiva, el impulso de la Comisión Europea en el año 2012 fue reaccionario. Desde una visión económica dogmática, se impulsaba un modelo de descuelgue salarial como instrumento de competitividad de la economía española, mediante la recomendación de la primacía del convenio de empresa en la reordenación del salario, y en la eliminación de la vigencia de los convenios colectivos cuando se bloqueará el proceso negociador. Tampoco en esta materia el TJUE disponía recursos, ante la ausencia tradicional del Derecho de la Unión de una dimensión social que dotara de

contenido al derecho de negociación colectiva. El reconocimiento del derecho de libertad sindical y de negociación colectiva en la Carta de Derechos Fundamentales de la UE, ya permitían incorporar un contenido sustantivo al derecho de negociación colectiva, que no olvidemos, si se disponen de estándares internacionales garantizados en el ámbito de la OIT y de la Carta Social Europea del Consejo de Europa. Esta nueva configuración del derecho internacional del trabajo permitía cuestionar un modelo de negociación colectiva que realmente no garantizaba ni la fuerza vinculante de los convenios a las empresas incluidas en su ámbito de aplicación, ni que el propio proceso negociador fuera equilibrado y sin injerencias normativas que desarticulaban la posición negociadora sindical. Desde esta perspectiva, la reforma laboral de 2021 igualmente se ajusta a estos criterios.

4. Contratación: efectos sobre el mercado de trabajo

La principal conclusión que se puede obtener a la vista de los efectos que ha tenido la reforma del régimen de contratación temporal es la ruptura del modelo que venía operando con anterioridad, mediante el incremento de la estabilidad en el empleo. Recordemos que estamos ante una reforma del marco normativo que opera sobre una estructura productiva que responde a los mismos factores que en venían de siendo en los meses son los años anteriores a la propia publicación de la norma. Pero los datos muestran que los contratos indefinidos en el periodo de enero a octubre de 2022 han sido suscritos por más de cuatro millones de personas, y esto supone un incremento de más de dos millones y medio de contratos, de los que se habían formalizado en el mismo periodo del año 2021 y ello a pesar de que, realmente, la reforma del marco de contratación entró a regir a partir del segundo trimestre de 2022.

En la composición de ese incremento sustancial de la contratación estable, se aprecia que afecta tanto la contratación a tiempo completo, pero también a la contratación a tiempo parcial incluso en mayor proporción. El acceso a la condición de fijeza no queda reservado a los empleos estables y a jornada completa, sino que igualmente está afectando al colectivo más precarizar que existe como es el sujeto a un contrato temporal y a tiempo parcial.

El incremento de los contratos fijos hacer corresponder igualmente una sustancial reducción del volumen de contratación temporal lo que ha supuesto un descenso de más de cuatro millones de contratos temporales respecto de los que se habían realizado en el periodo de enero a octubre del año anterior.

Esto ha supuesto un nuevo ciclo en la evolución de la tasa de temporalidad en el ámbito del empleo, pero que opera con criterios temporales distintos según se trate el empleo pú-



blico o privado.

En el ámbito del empleo privado los efectos han sido inmediatos. Mientras que en desde el año 2015 al 2021 la tasa de temporalidad en el sector privado se había instalado de forma consistente en el promedio del 27%, sólo el impacto del COVID-19 la redujo al 21%, como expresión, en absoluto de mejora de las condiciones de trabajo, sino todo lo contrario, pues se limitaba reflejar que las personas que primeramente perdió su empleo ante la incertidumbre generada por la epidemia era precisamente quienes tenían un contrato temporal. Es ésta la peor cara de la reducción de la temporalidad que en realidad está reflejando el aumento del desempleo de este colectivo en mayor proporción que el personal fijo. Pero a partir del tercer trimestre de 2021 ya se observa una nueva reducción de la tasa de temporalidad hasta colocarse en el tercer trimestre 2022 en el 17,54%. Ello permite afirmar que la mera publicación de la reforma laboral ha supuesto una reducción de diez puntos de la tasa de temporalidad, y que mantienen su senda descendente.

Por el contrario en el sector público la tasa de temporalidad venía experimentando, si tomamos la misma referencia temporal desde el año 2015, un consistente incremento desde el 20 hasta el 33%. Aunque en el tercer trimestre de 2022 se aprecia una débil rectificación de esta tendencia, lo cierto es que en el acuerdo Administración-Sindicatos que incorpora el principio de estabilidad y consolidación del empleo público, está llamado a tener efectos en un mayor plazo temporal dada la exigencia de tramitar toda una multiplicidad de procedimientos selectivos de acceso y consolidación de empleo en las administraciones y entidades públicas. Pero igualmente permite aventurar que sus efectos se han más profundos y permitan una reducción más intensa de la tasa de temporalidad, que en modo alguno se justifica por las características de la actividad, sino por la eficacia de una normativa presupuestaria que vetaba los procesos selectivos para cobertura de vacantes y daba puerta abierta al que la contratación tem-

poral se configurará como el modelo ordinario de acceso al empleo público.

Otra conclusión que nos permite apuntar los efectos de la reforma laboral tras la ruptura del mito o de que la flexibilidad en los modelos de contratación y la relajación de los requisitos para el uso de la contratación temporal son elementos necesarios para posibilitar la creación de empleo. Los datos de la afiliación a la seguridad social permite constatar en un incremento en más de seiscientos mil personas las que se han incorporado al desempeño de una actividad sujeta a cotización en los doce meses anteriores a octubre de 2022. Con ello se alcanza y supera en más de un cuarto de millón, la cifra de 20 millones de cotizantes.

Todo lo contrario, podemos aceptar que en la nueva línea de política del trabajo marcada por el incremento del salario mínimo interprofesional, y la incorporación del principio de estabilidad en el empleo a millones de personas trabajadoras, es un factor que cabe suponer viene teniendo una incidencia constatable en la preservación de los niveles de actividad económica ante ese nuevo escenario de crisis inflacionaria y energética. Con ello se rompe el efecto catalizador sobre la destrucción de empleo que venían teniendo el inicio de las crisis en nuestro país.

JORNADA DE DIFUSIÓN DEL SIMA
-
INCIDENCIA
DEL VI ASAC
Y EL NUEVO MARCO LEGAL
DE RELACIONES
LABORALES



SIMA FSP

FUNDACIÓN

Servicio Interconfederal
de Mediación y Arbitraje