

## POR UN NUEVO MODELO DEMOCRÁTICO DE RELACIONES LABORALES

Antonio Baylos Grau<sup>1</sup>

### Resumen

Este artículo resume la situación social en España tras la reforma laboral del 2012, valorando negativamente la pérdida de empleos y la amplia reducción salarial junto con los incentivos que han propiciado estos hechos, sólo compensados parcialmente por su revisión por el control judicial y la permanente movilización social frente a la misma. Ante la cercanía de las elecciones en diciembre del 2015, varias fuerzas políticas han hecho públicos sus programas que quieren revertir esta situación. El presente artículo examina los principales puntos de un nuevo modelo de regulación de las relaciones laborales mediante el diseño de un marco general que refuerce los derechos individuales y colectivos de los trabajadores y reformule algunas prácticas de la acción de los sindicatos.

**Palabras clave:** derechos fundamentales, reformas laborales, negociación colectiva, sindicalismo, diálogo social

### Abstract

This article summarizes the Spanish social situation after the labor reform of 2012, negatively valuing the loss of jobs and the wide pay cut along with incentives that have led to these events, only partially compensated for their review in judicial Court and the maintenance of an adverse strong social mobilization. In view of electoral changes (December 20, 2015) some political forces have shown projects and proposals for reverse this situation. This article examines the essential points of a new regulatory model of industrial relations through the design of a formal framework to strengthen the individual and collective rights of the workers and the reformulation of certain practices of trade unions action.

**Keywords:** fundamental rights, labor reform, collective bargaining, trade unionism, social partnership

## 1. La degradación del modelo democrático de relaciones laborales en España

No es necesario utilizar muchos datos ni excesivos argumentos para constar que se está asistiendo a un progresivo deterioro de las condiciones materiales de existencia de una buena parte de la población española y a la progresiva erosión del conjunto de derechos que constituye la posición de la ciudadanía y que hace posible hablar de condiciones de libertad y de igualdad de las personas en un sistema democrático.

Los hitos de este proceso son muy conocidos, y dan comienzo con la llamada crisis del euro y el giro que dio en ese momento la orientación política del gobierno socialista, poniendo en marcha una amplia reforma laboral y la reducción del gasto público focalizado en el empleo público y la reforma de las pensiones. A partir del pacto bipartidista que modificó el Art. 135 de la Constitución imponiendo la regla del equilibrio presupuestario sin que pudiera ser sometida a referéndum esta norma que alteraba las capacidades de acción del Estado Social, la situación política se deslizó por una pendiente extremadamente incierta y alarmante.

El eje de esta nueva situación que surge del triunfo electoral del Partido Popular ante el hundimiento del PSOE, es la intensificación de la reforma laboral a partir de una norma de urgente necesidad en febrero de 2012 que se convertiría en la Ley 3/2012, junto con las disposiciones de castigo al empleo público, entre otras tantas medidas de restricción de derechos sociales. El modelo democrático de relaciones laborales surgido de la Constitución de 1978 es transformado radicalmente a partir de estas reformas que desmontan prácticamente los ejes centrales del mismo y lo sustituyen por un modelo profundamente asentado en la primacía del poder económico empresarial y la autoridad unilateral del poder público como garantía inaccesible a cualquier puesta en cuestión del mismo.

En efecto, la reforma laboral impuesta en la Ley 3/2012 lleva a cabo un proceso de “desconstitucionalización” del trabajo, es decir una forma de regularlo concibiéndolo como un mero factor económico que carece de valor político y democrático como clave de la ciudadanía, que es por el

contrario la perspectiva constitucional coherente con la noción básica del Estado Social y del reconocimiento de derechos fundamentales como la libertad sindical, negociación colectiva y huelga (Baylos Grau, 2013, p. 19). El derecho al trabajo se transmuta en el valor económico de un empleo que se hace coincidir con el del coste del despido, y la reforma legal abarata este coste, facilita las causas de despido e incluso abre algún supuesto, como el año del período de prueba del contrato de apoyo a los emprendedores, a la extinción sin causa, libre (Pérez Rey, 2012, p. 51).

A la degradación del valor político del trabajo y su remercantilización le sigue una inmediata y generalizada devaluación salarial del mismo que se acompaña de la restricción del derecho de negociación colectiva, literalmente expulsada del empleo público, y de la reducción del poder de intervención del sindicato.<sup>2</sup> La capacidad del empleador de alterar el contenido del contrato en términos extraordinarios es ampliada de forma descontrolada y se impone el paradigma de la negociación colectiva de empresa como norma inmodificable por el propio sistema de negociación colectiva (Roldán Martínez, 2014, p. 211).

La degradación del trabajo estable es la otra cara de la permanencia de la temporalidad como forma de empleo prácticamente exclusiva. En las reformas posteriores del año 2013 y 2014, la figura privilegiada ha sido la del trabajo a tiempo parcial, que permite la distribución del tiempo de trabajo a voluntad del empleador y es fuente permanente de precariedad laboral y de irregularidades. Las cotizaciones empresariales al sistema de la Seguridad Social son eximidas en las normas del 2014 con la llamada tarifa plana (Sempere Navarro, 2014, p. 21) y en el 2015, los primeros 500 euros, de manera que no sólo la medida es nociva para el Sistema al drenar sus recursos, sino que además la cotización al mismo se interpreta como un simple “coste salarial”, en la misma línea de mercantilización de la fuerza del trabajo. De forma tal que estableciendo como un axioma que la reducción de las cotizaciones como coste empresarial facilita el empleo, se borra la función que las contribuciones empresariales tienen en relación con la solidaridad ciudadana y la construcción de un sistema de seguridad para los riesgos derivados del trabajo y los estados de necesidad que se acentúan con las personas

que hacen del trabajo asalariado su fuente de vida y de renta (Aparicio Tovar, 2014).

Desde una perspectiva general se puede, sin ninguna duda, concluir que a partir del 2012 se han profundizado las tendencias de destrucción de empleo, aumentando la precariedad laboral – no sólo salarial, sino de las condiciones de vida - junto con un incremento todavía no muy bien cuantificado, pero evidentemente importante del trabajo no declarado y el trabajo irregular, que se ha desarrollado de forma extensa ante la práctica inexistencia de controles administrativos o institucionales (Igartúa Miró, 2015, p. 55).

La crisis del modelo se refiere también al rol que debe cumplir en democracia la ley y al papel que deben desempeñar los controles institucionales de la misma en especial el control de constitucionalidad. En cuanto a lo primero, es casi ocioso decir que, como ha señalado María Emilia Casas Baamonde:

Si la norma laboral se caracteriza por implicar una lógica de compromiso, de conciliación equilibrada de los derechos de los trabajadores en la prestación de trabajo dependiente y por cuenta ajena y de los empresarios en el ejercicio de sus poderes de dirección y gestión de la empresa, materializada en la imposición por el Estado, a través de la legislación laboral, de límites al mercado, a la libertad de empresa y al contrato privado, para compensar la desigualdad estructural de las relaciones laborales, la reforma del 2012 no asume estos postulados. (2014, p. 68)

Es una norma de parte (de clase), que se impone sobre el trabajo y las figuras que lo representan, en una clara dirección derogatoria y degradatoria de los derechos de los trabajadores.

En cuanto a lo segundo, es también patente que se ha producido un proceso intenso de apropiación ideológica partidaria del Tribunal constitucional por el PP que ha permitido la convalidación constitucional de la reforma laboral en tres fallos producidos entre el 2014 y el 2015. El Auto 43/2014, de 12 de febrero, que rechaza una cuestión de inconstitucionalidad

planteada por un juzgado de lo social de Madrid, la STC 119/2014, de 16 de julio, que desestima un recurso de inconstitucionalidad planteado por el Parlamento de Navarra y, en fin, la más importante y final STC 8/2015, de 22 de enero, que desestima el recurso de inconstitucionalidad interpuesto por el grupo socialista y el de izquierda plural contra la normativa de reforma.

El punto central de estas decisiones es el de considerar la crisis económica como una causa de excepcionalidad social que habilita al gobierno a comprimir o en ocasiones a hacer desaparecer el contenido esencial del derecho al trabajo y del derecho de negociación colectiva por ser derechos “de configuración legal”. Por tanto, esta nueva conformación del alcance de los derechos laborales constitucionalmente garantizados, es decir, de la restricción de los mismos, está justificada, es adecuada y resulta razonable sobre la base de un interés políticamente relevante de posibilitar un nivel de empleo adecuado. No se trata sólo de entronizar la libertad de empresa y sus facultades decisorias como un poder unilateral que no puede ser limitado sustancialmente ni por la negociación colectiva ni por las garantías del derecho al trabajo, sino de afirmar como interés constitucional relevante la relación que existe entre la disminución de los derechos entendidos como coste de empresa y la generación de empleo (Sanguinetti, 2015, p. 10). No hay que señalar la relevancia destructiva que tiene este argumento respecto del modelo constitucional democrático que se basaba en el respeto fundamental al contenido esencial de los derechos individuales y colectivos del trabajo como base de cualquier actuación económica. Lo que ahora se viene a señalar es la prescindibilidad de estos derechos en etapas de crisis, o, a la inversa, sólo puede haber derechos laborales si la situación económica lo permite.

De manera secundaria, hay que señalar que en el razonamiento institucional sobre la convalidación constitucional de la reforma se da como dato previo la relación virtuosa entre los derechos laborales considerados como coste empresarial y la creación de empleo. En torno a esta relación se despliega una narrativa confrontada, principalmente a través de enunciados muy sencillos sobre el éxito o el fracaso de los objetivos perseguidos por la reforma, reducir y derogar los derechos individuales y colectivos de los trabajadores para poder crear empleo. En la construcción de argumentos

en favor de la misma, han sido muy utilizados los hechos de autoridad, es decir, la afirmación favorable no sólo de los grandes empresarios, que secundan con entusiasmo esta idea, sino principalmente de las autoridades monetarias y líderes del conglomerado político-financiero que dirigen la estrategia intergubernamental europea sobre la crisis, respecto de esta relación virtuosa que se define como verídica: menos derechos y menos salarios para los que trabajan permitirá que haya más empleo para quienes no lo hacen.

Por eso el terreno de la verificación empírica es el más utilizado como evidencia favorable a la narrativa abrumadoramente impuesta como el único punto de vista correcto. Es cierto que para el Tribunal Constitucional este punto de vista ni siquiera admite una corroboración estadística y se da por evidente o notorio, y ésta es asimismo la aproximación al tema que se encuentra en las exposiciones de motivos del Decreto Ley y la Ley 3/2012. Pero en las siguientes normas de la reforma laboral permanente y, lo que es más seguro, en los comentarios políticos y periodísticos sobre la situación social y económica española, los resultados estadísticos son muy utilizados, al punto de resultar bastante previsibles los comentarios elogiosos sobre la reducción del paro registrado y el descenso simultáneo de población activa o las afirmaciones contrarias que se sitúan más correctamente en la contabilidad del paro a partir de los datos de la EPA. Desde la perspectiva sindical y de la defensa del trabajo con derechos como base de una civilización democrática, se actúa igualmente en esta narrativa sobre los resultados principalmente económicos, aunque no sólo se toma en consideración la medición del nivel de empleo, sino que se insertan asimismo las negativas consecuencias que se están comprobando sobre la equidad social y la extensión de la desigualdad en todos sus frentes.

En ese canje de argumentaciones sobre el dato estadístico del empleo, los defensores de la reforma laboral sostienen que ésta intervención legal ha evitado que las cosas fueran a peor y sobre la base del actual mantenimiento – o no empeoramiento – del nivel de desempleo, pronostican mejores tiempos y amplias recuperaciones del empleo y de la productividad. Las alteraciones cíclicas y estacionales del empleo son saludadas como pruebas irrefutables del acierto de estas predicciones. Sus detractores subrayan el tremendo impacto negativo que se ha causado sobre el tejido empresarial, el

empleo y la ocupación, así como el declive salarial y el aumento de la precariedad laboral. Es evidente que de los dos discursos uno es convincente y se basa sobre realidades medibles (Miguélez, 2015) y otro se aposenta sobre posibilidades inconmensurables y piadosos deseos.<sup>3</sup> Ambos tienen en común, sin embargo, que se despliegan sobre el terreno de los resultados económicos, sin que asuma un papel relevante la constatación de la destrucción de derechos individuales y colectivos como un elemento profundamente negativo inducido por la reforma que lesiona y reduce el marco democrático de nuestra sociedad.

Parece que sólo puede trasladarse un discurso a la opinión pública basado en datos económicos verificables, sin que compense valorar el daño en los términos democráticos que implica la pérdida de derechos para los trabajadores y la disminución radical del poder contractual de los sindicatos. Aparece como un hecho medible de manera objetiva que depende de decisiones económicas o de la confianza de los inversores, pero el problema es social y político fundamentalmente. No sirven tanto las políticas de empleo, sino la política con mayúscula, la capacidad de los grupos sociales y de las fuerzas políticas comprometidas con la consideración del trabajo como elemento central en la definición del espacio político, social y económico de un país. En última instancia, es un problema de democracia económica y social, de reglas impuestas por la política a la acción de los sujetos económicos que puedan asegurar la centralidad del trabajo en la vida social y colectiva de un país.

La reforma laboral no ha conseguido impedir la destrucción de empleo y de tejido empresarial, desde luego, pero aunque esa fuera su meta declarada en tantas exposiciones de motivos, posiblemente su objetivo real fuera otro, el de debilitar el poder contractual del sindicato, forzar una importante devaluación salarial y extender un modelo de empleo precario y amenazado, y en ese proceso hay que reconocer que ha obtenido importantes logros (Gabinete Técnico Confederado y UGT, julio, 2015; y CCOO, enero, 2015).<sup>4</sup>

Es cierto que ha encontrado también fuertes resistencias. El nuevo modelo ha sido combatido social y políticamente en el espacio nacional-estatal, y esta confrontación se ha desplazado también al plano internacional y europeo, tanto en la OIT (Guamán, 2014, p. 201) como en el Comité Europeo

de Derechos Sociales (Cardona, 2015, p. 103).<sup>5</sup> Eso explica la mirada cada vez más atenta del iuslaborismo no sólo español, sino europeo hacia el derecho internacional de los derechos humanos (Rodríguez Piñero, Valdés Dal-Ré y Casas Baamonde, 2015, p. 3), reivindicando ese espacio global de vigencia de derechos universales. Especialmente relevante ha sido la reacción de la jurisprudencia ordinaria limitando muchos de los aspectos de la reforma, tanto en materia de despidos colectivos, sobre lo que hay una verdadera saga judicial, y con respecto de la ultra-actividad de los convenios. Esto contrasta con la aceptación plena de este contra-modelo de regulación laboral por el Tribunal Constitucional. En cualquier caso, los propósitos de la normativa de reforma laboral sobre la obstaculización y debilitación del sistema de negociación colectiva hasta ahora vigente, han obtenido resultados concretos.

Es de resaltar la alarmante devaluación salarial que se ha operado en los convenios, que han reducido de forma espectacular los salarios en ocasiones incluso en términos absolutos. También tiene que mencionarse la drástica reducción que ha experimentado la tasa de cobertura de la negociación colectiva. Son cada vez menos los trabajadores cubiertos por la negociación colectiva, frente a la característica de nuestro sistema negocial de ofrecer una alta cobertura entre el 70 y el 75% de la población asalariada. Esto significa que una gran parte de los trabajadores no ven reguladas sus condiciones de trabajo por convenio, y esta exclusión no depende de los mecanismos legales de inaplicación del mismo (descuelgue salarial y modificación de otras condiciones laborales) sino de la pura y simple exclusión del mecanismo de negociación (UGT y CCOO, 2015).<sup>6</sup> Aunque el Tribunal Supremo ha paliado la cuestión de la ultra-actividad en su STS de 22 de diciembre de 2014<sup>7</sup>, subsisten los problemas del vacío de cobertura en muchos ámbitos funcionales y el tema no se ha cerrado de manera clara con la firma del III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva en junio del 2015. En éste se incentiva el deber de negociar y acudir a fórmulas de composición como meras orientaciones o recomendaciones (Valdés Dal-Ré, 2015), pero no se ha llegado a pactar un compromiso de prórroga del contenido normativo del convenio hasta la sustitución del finalizado por uno nuevo, de manera que sigue existiendo ese problema mientras esté vigente la norma estatutaria.<sup>8</sup>

Por último, aunque no es un efecto achacable a la norma laboral, la restricción de facilidades y medios materiales para la acción sindical, por ejemplo: la eliminación de “liberados” sindicales, la cancelación de programas públicos de atención a inmigrantes o de tipo educativo y socio-cultural, ha provocado severas reducciones de plantilla en el seno de los sindicatos y una evidente limitación de sus capacidades de actuación, lo que en algunos casos se ha agravado por la baja apreciación social que sindicatos y asociaciones empresariales tienen según las encuestas de opinión entre la ciudadanía y que se ven confirmadas por la participación de varios de sus integrantes en escándalos que implican el uso inapropiado de recursos monetarios públicos o privados (CCOO, marzo, 2015).

El cambio de modelo afecta a las relaciones que entabla el poder público con los actores sociales y en particular con los sindicatos mediante la restricción importante de un principio de autonomía colectiva. También se proyecta sobre la práctica colectiva que asegura el gobierno de las relaciones laborales regido por un principio de diálogo social, pero éste método de dirección está siendo cuestionado por el asociacionismo empresarial. En efecto, pese a que la CEOE-CEPYME ha firmado en dos ocasiones durante la crisis acuerdos de importancia con el sindicalismo confederal a instancias de éste, tales acuerdos han sido posteriormente ignorados y negados en sus líneas fundamentales por la acción legislativa del gobierno (Valdés Dal-Ré, 2015, p. 348).<sup>9</sup> La asociación patronal no ha defendido el contenido de lo que había pactado con los sindicatos, al contrario, se ha desembarazado de éstos considerándolos apenas firmados como papel mojado y ha abrazado con entusiasmo la vía de la reforma legal que devastaba el espacio de los derechos laborales individuales y colectivos. Es cierto que en su auxilio ha contado la inacción provocada de la Inspección de Trabajo en la denuncia y sanción de situaciones en las que se expresa un modo asiático de gobierno de la prestación laboral.

A su vez se ha negado a avanzar en la negociación colectiva, para forzar una devaluación generalizada de salarios y de condiciones de trabajo como condición de la realización del acuerdo. Ha preferido establecer a partir de la ley una situación de ventaja que haga retroceder las posiciones sindicales a la impotencia y a utilizar en las relaciones

laborales concretas la presión que le da un poder unilateral casi ilimitado por la situación de paro masivo. La proximidad de las elecciones municipales ha acelerado el muy modesto III AENC, en donde lo más importante es el compromiso sobre la subida de salarios en un 1% para el 2015 y un 1,5 % para el 2016 (CCOO y UGT, 2015)<sup>10</sup>, que quiere relanzar, en los mismos términos que antes de la reforma, los procesos de negociación colectiva. En cualquier caso, el ámbito trianual del Acuerdo hace pensar que los interlocutores sociales perciben los procesos de negociación colectiva como fenómenos relativamente independientes respecto del marco institucional en el que se desenvuelven éstos, y por tanto se pueden comprometer a una cierta estabilidad del curso de las cosas en el plano de la autonomía colectiva, al margen de los posibles cambios legislativos que pudieran tener lugar en el inmediato futuro.

En síntesis, y como se señalaba al comienzo de este escrito, no es necesario argumentar mucho para comprobar que el sistema jurídico laboral español – aunque no sólo el de nuestro país, ciertamente – se encuentra en una situación de cambio de ciclo, de ingreso en una etapa nueva que se separa decididamente de las coordenadas que marcaron el nacimiento del modelo democrático de relaciones laborales en nuestro país y que se ha ido desarrollando con una cierta racionalidad subyacente desde entonces, aun con diferentes fases y discontinuidades. Es un modelo que es guiado por la corriente de fondo del pensamiento hegemónico en esta época histórica y que culmina en la remercantilización del trabajo. Esto es, en su configuración como una pura mercancía al margen de la libertad y del dominio en el despliegue concreto de la actividad creativa y productiva de bienes y servicios. Este proceso conduce no sólo a una sociedad esencialmente desigual e injusta, sino también más autoritaria que reduce al mínimo su expresividad democrática.

Hay que tener en cuenta que es el trabajo el que da sentido a la situación de ciudadanía, a la libertad frente a opciones vitales básicas o la capacidad para ejercitar los derechos y practicar sus capacidades humanas.

El trabajo se debe recargar desde la lógica de los derechos, no desde su exclusión, condicionamiento o modulación sobre la base de políticas económicas o de medidas de empleo que se resuelven en desembolsos monetarios públicos de ahorro de costes empresariales. El trabajo con derechos

sobre el que giran las figuras de la representación colectiva y la capacidad de estas agencias de diseñar un proyecto general en cuyo centro se sitúe éste.

## **2. La necesidad de revertir el proceso de degradación. Proyectos y propuestas.**

La virulencia de la reforma y la modificación que ésta ha producido en un esquema regulativo bastante asentado, ha llevado a la exaltación del poder privado, la relegitimación de la asimetría histórica de la relación laboral y a la restauración del poder unilateral de mando en la empresa como características más relevantes del nuevo modelo (Romagnoli, 2014). Se trata sin embargo de un prototipo normativo que no ha sido aceptado por los sujetos políticos que han tenido que presentar sus proyectos de sociedad con la finalidad de que éstos sean valorados por el conjunto de la ciudadanía.

El compromiso de los partidos políticos que se presentarán a las elecciones generales a celebrarse a principios de noviembre del 2015 es derogar la reforma laboral de 2012 porque constituye la expresión más acabada de las llamadas políticas de austeridad, abarca, de forma señalada, al PSOE, Podemos e IU. La derogación de estas normas es un hecho anunciado y conveniente.<sup>11</sup>

No sólo hay coincidencia en la derogación de estas normas: Izquierda Unida ha presentado en el Parlamento una proposición no de ley en la que recoge 50 propuestas para regular un trabajo digno (Grupo de la Izquierda Plural, 2014). El PSOE anuncia la elaboración de un nuevo Estatuto de los Trabajadores que sustituya la actual regulación y derogue la reforma laboral del 2012, y se basa en un documento ordenado en torno a diez puntos centrales elaborado por una comisión de expertos (Sánchez, 2015). Aunque posteriormente esta propuesta ha sufrido ciertas matizaciones en algún supuesto de cierta importancia, el compromiso de derogar la reforma laboral del PP y de promulgar un nuevo Estatuto de los Trabajadores continua vigente. Aunque Podemos no ha presentado un proyecto alternativo, es patente la opción por un modelo laboral alternativo al que instaura la reforma laboral (Iglesias, 2015). Es constatable por consiguiente no sólo la condensación de una opinión pública mayoritaria que rechaza el modelo laboral degradatorio de los derechos individuales y colectivos derivados del trabajo, sino que plantea la reversibilidad de

esta situación. Ciudadanos, el partido de centro que ha alcanzado una presencia mediática fulgurante también conviene en la derogación de la reforma laboral del 2012, si bien su re-regulación de este campo incluye propuestas estrella como la del “contrato único” que resultan muy polémicas en la óptica sindical y de las otras opciones políticas de izquierda (Rocha Sánchez, 2015, p. 239). Entre los partidos nacionalistas, el Partido Nacionalista Vasco sostiene igualmente la necesidad de “cambios sustanciales” en la legislación laboral vigente. De los partidos de ámbito estatal<sup>12</sup>, sólo el Partido Popular mantiene la defensa de las reformas de la legislación laboral emprendidas (Palomeque López, 2015, p. 10).<sup>13</sup>

Pero no se trata sólo del ámbito de los sujetos políticos que deben presentar un programa frente a las próximas elecciones. Coincidiendo con este momento, en donde parece que se modificará el mapa de fuerzas políticas hasta ahora predominante en España, el sindicalismo confederal ha irrumpido en este debate emprendiendo una discusión de las líneas generales sobre las que debería desplegarse una nueva regulación legal de las relaciones laborales, tal como lo había hecho en otras etapas importantes de su historia, como el documento que elaboró de Estatuto de los Trabajadores en 1977 (que se diferenciaba claramente de lo que luego habría de ser la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores) o la Iniciativa Sindical Prioritaria de 1989, elaborada tras la huelga general del 14 de diciembre de 1988. En efecto, la “Propuesta de CCOO para un modelo más democrático de relaciones laborales y un cambio en la política económica y social”, que aprobó el Consejo confederal del sindicato el 6 de octubre del 2015<sup>14</sup>, muestra un proyecto de regulación acabado y preciso que quiere expresar “la voz de los trabajadores para un programa de gobierno”. Esta propuesta ha sido trasladada, por parte de ambos sindicatos confederales, a los distintos actores políticos y otras organizaciones sociales como forma de expresar un proyecto de ordenación de las relaciones laborales que sustituya y revierta la situación actual sobre la base de los valores constitucionales de defensa del Estado Social y del trabajo como un espacio de derechos en el que los sindicatos sean agentes activos de solidaridad.

Son por tanto muchas las señales de que se ha articulado una amplia opinión sobre la necesaria sustitución del tipo de regulación vigente por un modelo más ajustado realmente a

las coordinadas democráticas y sociales que han caracterizado, con importantes matices, ciertamente, el trayecto histórico desde la Constitución de 1978 hasta la ya larga situación de emergencia social que se ha instalado con el pretexto de la crisis. A continuación, se ofrecen algunas pistas para desarrollar la problemática que la reconfiguración del modelo requiere.

### **3. Líneas generales para un nuevo modelo democrático de relaciones laborales.**

El proyecto llamado a invertir el proceso de degradación de derechos en el que la reforma laboral ha sumido a los españoles está obligado a intentar crear un nuevo marco institucional y legislativo sobre el trabajo. La presencia en él del sindicalismo es importante. En España, el sindicalismo tiene una larga tradición de intercambio con los juristas del trabajo que se traduce en una colaboración importante y permanente no sólo entre los servicios jurídicos sindicales y el espacio cultural de jueces y magistrados mediados a través de los juristas universitarios, sino a través de la creación de lugares de encuentro y de debate comunes. En el momento actual, los juristas del trabajo, junto con el análisis crítico e interpretativo de la norma y de sus condiciones de aplicación en razón de la interpretación judicial y la mediación colectiva, deben debatir y discutir el tipo de modelo laboral que se juzga más adecuado para la situación que puede crearse a partir de la caducidad política y teórica de las estructuras normativas puestas en marcha durante el auténtico estado de excepción social y económico impuesto antidemocráticamente por los poderes privados y públicos en nuestro país. Este imperativo teórico y político supone acelerar un debate provechoso entre sindicalismo y exponentes de la cultura jurídica sobre el diseño del nuevo modelo de derecho del trabajo que, en cuanto a sus contenidos y sus formas de desarrollo, se acomoden a los principios del estado social y del reconocimiento del trabajo como eje de atribución de derechos de ciudadanía.

Ahora bien, ese nuevo marco institucional exige previamente una reflexión sobre la pervivencia del sistema de derechos constitucionalmente garantizados, mucho más después de los tres fallos del Tribunal Constitucional ya mencionados que han avalado la compatibilidad de la reforma laboral con la Constitución española sobre la base tanto de

una interpretación extensiva de la libertad de empresa, como en atención al “interés constitucional prevalente” a la conservación de un nivel de empleo mediante la reconfiguración por la norma legal del alcance de los derechos ciudadanos de negociación colectiva y del derecho al trabajo. La dimensión constitucional por tanto está en juego, y es algo aceptado de forma general en diversos espacios de opinión, especializados y no, que el marco normativo de la Constitución española debe asumir de forma más clara y potente estos planteamientos. Este problema se liga directamente con el de la reforma constitucional a la que ya se refería en junio del 2014 la Comisión Ejecutiva Confederal de CCOO tras la abdicación del rey, exigiendo el abordaje tanto del modelo de estado como el territorial, “así como los modelos social y económico”.<sup>15</sup> Se trata por tanto de revalorizar el momento político que debe rediseñar el marco de los derechos laborales como límite y garantía frente a los poderes públicos y privados y que determine con seguridad el contenido esencial de los derechos que permiten la cohesión social en un país determinado.

En ese rediseño constitucional del “modelo social y económico” hay muchos aspectos en juego que no necesariamente pasan por poner en marcha los mecanismos de reforma de la constitución previstos en el texto de 1978. Ante todo, el refuerzo de los derechos laborales básicos que han resultado más dañados por el impacto de las prescripciones de la reforma laboral en ellos. También, su preservación frente a la conmoción negativa que sobre los mismos produce una determinada expansión de las libertades económicas fundamentales de la Unión Europea, que se ha plasmado en cortapisas al ejercicio transnacional del derecho de huelga y en la debilitación de la fuerza vinculante de la negociación colectiva en algunos ordenamientos nacionales, y que en la actualidad se encuentra bajo amenaza por la firma del Tratado Transatlántico de Comercio e Inversión<sup>16</sup>, en torno al cual se ha producido un rico debate (Guamán, 2015).

El derecho al trabajo es el que se tiene que abordar en primer lugar, recuperando para él mismo la función declarativa y constitutiva que le relaciona con el Estado Social y con el impulso a la nivelación social de las desigualdades que provienen de la asimetría de poder que caracteriza la relación de trabajo asalariado. En esa re-escritura del reconocimiento constitucional del derecho al trabajo se tienen que reforzar sus

garantías en especial respecto de su pérdida o privación, que no podrá realizarse sin causa justa, procedimiento adecuado y control judicial, pero también pormenorizar sus contenidos en orden al principio de igualdad de oportunidades, la promoción y la formación en el trabajo y el derecho a la ocupación efectiva. Y también es razonable exigir un esfuerzo de concreción constitucional para el derecho de negociación colectiva, que no sólo puede reconocerse como propia del ámbito del trabajo por cuenta ajena, sino que debe partir del reconocimiento del principio de autonomía colectiva también en el empleo público y en general en los supuestos de trabajo subordinado prestado materialmente, junto con el reforzamiento de las garantías de la fuerza vinculante de los convenios colectivos que eviten su degradación mediante la norma legal.

El espacio de la empresa no puede configurarse como un territorio inmune a la democracia. La vigencia de determinados derechos ciudadanos clásicos en los lugares de trabajo tiene un largo recorrido en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, pero nuevas situaciones derivadas de las tecnologías de la información y de la comunicación deberían abrirse camino en un nuevo texto de derechos fundamentales. Algunos de ellos, como los referidos a la libertad de expresión y de comunicación, tienen un contenido colectivo muy evidente, que tiene que reforzarse al ejercitarse normalmente en el cuadro de la acción sindical colectiva, pero que precisan un tratamiento diferenciado (Pazos Pérez, 2014, p. 243). La dimensión colectiva de la representación en la empresa no puede agotar las posibilidades de participación de los trabajadores en la misma. En el ámbito unionista europeo hay una graduación precisa de los derechos de información, consulta y participación que tendrían que ser incorporados al nivel constitucional como fórmulas posibles de la participación en la empresa, incluida expresamente la cogestión, y posteriormente desarrolladas en un texto legal (Molero Marañón y Valdés Dal-Ré, 2014, p. 17). En última instancia, el propio Art. 38 CE debería ser profundamente modificado, incorporando el estándar de la empresa socialmente responsable como la figura constitucionalmente prevalente de empresa, y colocando esta libertad en el contexto de una economía social de mercado sobre la que el poder público y la autonomía colectiva han de establecer una actuación de encaminamiento y de re-direccionamiento sobre la base de las repercusiones sociales y de

ciudadanía en el ejercicio del poder privado que se deduce de esta libertad (Baylos Grau, 2011, p. 34).

Los derechos colectivos ligados al sujeto sindical y el derecho de huelga como clave de explicación de la integración dinámica de la perspectiva colectiva y sindical de la representación del trabajo mediante el desarrollo del conflicto como instrumento de regulación del estado de situación de las trabajadoras y trabajadores, tienen asimismo que reformularse para robustecer estas facultades de acción (Baylos Grau, 2014, p. 277). El compromiso público con la consecución de la igualdad sustancial implica un deber responsable en la promoción del hecho sindical. En este sentido, se han lanzado ya desde la perspectiva sindical propuestas de una ley de participación institucional y de financiación de los sindicatos a la que le vendría muy bien un asidero expreso en el texto constitucional.<sup>17</sup> Y en materia de huelga, la reforma de la cláusula sobre los servicios esenciales, precisando la importancia de la autorregulación negociada como fórmula de disciplinar el ejercicio del derecho en estos sectores, y la determinación más precisa de la cláusula de esencialidad, son elementos imprescindibles para poder afrontar un nuevo estadio en las relaciones laborales en este país.

El terreno de los derechos sociales y de su exigibilidad es un territorio que está siendo reivindicado desde los movimientos sociales y desde los nuevos sujetos políticos emergentes, no sólo a nivel nacional, sino muy señaladamente en el municipal, como el espacio urgente de reformulación constitucional. Se habla de nuevos derechos, pero fundamentalmente de dar exigibilidad a derechos sociales importantísimos pero muy desguarnecidos jurídicamente, como el derecho a la vivienda, o a la creación de unos nuevos, como las propuestas de renta básica, o, en otra concepción diferente, el derecho a una renta mínima universal, o, en fin, el debate sobre el trabajo garantizado (Garzón y Guamán, 2015). Para ello es una condición previa eliminar el muy reciente Art. 135 CE, introducido sin refrendo popular merced a un pacto “*bipartisan*” PP-PSOE en agosto de 2011, con el gobierno PSOE ya desahuciado (Desdentado Bonete, 2013, p. 223).<sup>18</sup> Cualquier planteamiento serio sobre el fortalecimiento de los derechos sociales tiene que descartar este principio de equilibrio presupuestario y como mínimo corregirlo mediante la introducción de la cláusula del Estado Social, de forma que la regla de la contención

del gasto no puede prevalecer contra la necesaria garantía de los derechos sociales promovida por el Estado Social que se expresa en una gran parte de los casos mediante la erogación de prestaciones económicas suficientes para atender a los estados de necesidad de los ciudadanos. Se trata de un punto irrenunciable para cualquier alternativa de reforma constitucional que pretenda la vigorización de los derechos sociales.

Junto a ello el abordaje de la Seguridad Social y la precisión nueva del alcance de las prestaciones garantizadas, es un tema crucial en la delimitación de un modelo democrático del siglo XXI. La reconsideración de la protección por desempleo junto con la reivindicación sindical de una renta mínima garantizada, tiene que recibir una cobertura constitucional. Como asimismo la determinación de un nuevo estado de necesidad, como la dependencia. Y asegurar las garantías de las prestaciones suficientes en las pensiones (Aznar López, 2015, p. 53). Y relacionar este complejo institucional con el modelo territorial del Estado, impidiendo las tensiones privatizadoras de sectores estratégicos como el de la sanidad.<sup>19</sup> Más acá de la Constitución y de la ley, está el desarrollo de las relaciones laborales, el campo de acción del sindicalismo. Aquí también hay que preguntarse si se puede seguir actuando conforme a las mismas pautas que durante el desarrollo de la crisis.

El gobierno de las relaciones laborales debe regirse por un principio de diálogo social. Es un buen principio, pero la situación de la que se parte impide aceptarlo en sus términos tradicionales. Es difícil asignar al asociacionismo empresarial un papel social relevante en un proceso de diálogo social equitativo en un contexto en el que “la simetría imperfecta entre las partes del contrato de trabajo puede ser más imperfecta y las desigualdades mayores” (Rodríguez Piñero, Valdés Dal-Ré y Casa Baamonde, 2015, p. 4). Es preciso por tanto un esquema de interlocución con el poder público en el que se construya por éste una relación preferente con los sindicatos, sin excluir naturalmente a los empresarios del proceso de consultas de las políticas sociales, pero no considerando imprescindible su consenso sobre los ejes centrales del cambio. El empresariado debe recobrar una posición activa en los procesos de negociación colectiva, pero posiblemente ello exija una actividad de promoción de la misma por parte de la norma legal en un sentido inverso al que se da actualmente. La norma estatal debe acentuar sus perfiles imperativos en

los elementos clave de la relación salarial y de empleo como norma mínima, que la negociación colectiva puede desarrollar y ampliar, pero que debe asimismo respetar en su regulación concreta en la empresa y en el sector. Una norma de promoción colectiva, no de sustitución del sistema de negociación por un sistema de empresa pre-ordenado por la voluntad unilateral del empresario. El desarrollo y fortalecimiento a través de nuevos derechos de información y de consulta, junto con fórmulas de co-determinación en la empresa, serían asimismo funcionales a este mismo fin.

Por último, en este rápido repaso al cambio del marco legal que posibilite un nuevo encuadre democrático de las relaciones laborales, es necesario abordar la posibilidad de reformular el modelo dual de representación vigente en España, no para su sustitución sino para lograr un perfil más acabado de la representación sindical en la empresa y de las facilidades y garantías de los representantes de los trabajadores. Especialmente en lo que se refiere a la audiencia electoral como clave de la representatividad de los sindicatos. Hay toda una labor de adaptación de estas estructuras de representación a la nueva morfología de la empresa y a las tecnologías de la información y de la comunicación. Asimismo, es importante desarrollar y promover figuras nuevas de una representación de base territorial que permita hacerse cargo horizontalmente de una pluralidad de trabajadores aislados que se equiparan desde el lugar de trabajo, con independencia de su vinculación vertical con empresas, franquicias o contratas, o potenciar la vinculación asociativa y afiliativa como eje de la representación más allá de la agrupación de afiliados en una empresa o centro de trabajo.

Pero este impulso de reforma lleva a considerar otro elemento concurrente – y de manera decisiva – en la cimentación de este nuevo modelo: el que se refiere a la delimitación de un proyecto sindical autónomo y adecuado al momento actual.

#### **4. Reformular el proyecto sindical en un nuevo modelo democrático.**

En último término, está el sindicato. Es decir, el representante de los trabajadores que tiene como misión mejorar sus condiciones de vida. En la noción de representación es

clave, como diría Umberto Romagnoli, “definir quién representa a quién” (Romagnoli, 1993, p. 16). En esa conexión, el representado es la persona que trabaja y, desde las premisas culturales italianas, que se afilia al sindicato que le representa. También esa es la aproximación que coincide con la cultura dominante en el sindicalismo confederal, que ha prescindido de los problemas de adherencia entre trabajadores en movimiento, en una dialéctica de la unidad y la pertenencia voluntaria a la organización sindical que gobierna ambas. Esa persona trabajadora, para la que el sindicato debe ser un “sujeto próximo”, es el referente de la acción del sujeto colectivo, pero en la medida en que se integra en la organización de éste, constituye el fundamento de la validez y de la legitimidad de las reglas y directivas que el sindicato efectúe. En ese sentido la “soberanía” sindical es equivalente al goce de una ciudadanía plena de sus afiliados en su interior, lo que requeriría un más amplio desarrollo de un posible “estatuto de la participación”.

En efecto, hay problemas de articulación muy fuertes, que requieren sin duda “síntesis” sindicales virtuosas no siempre fáciles de conseguir, entre la estructura organizativa sindical fuertemente enraizada en el fordismo como estructura de orden y en la burocracia de tipo weberiano como referencia cultural, y el nuevo espacio en el que se despliegan los nuevos tipos del trabajo asalariado. La estructura sindical alude a un sistema organizativo empresarial que se ha transformado de manera decisiva, fragmentándose, dislocándose, compartimentando la toma de decisiones en función de una externalización de funciones bajo un poder unificado. El sindicato no ha acoplado su ordenación interna a este cambio cada vez más decisivo de la organización post-fordista, que ha fragmentado asimismo a las personas que trabajan, precarizando su empleo y devastando identidades laborales en sujetos débiles y exánimes, privados de derechos. El tipo ideal del trabajador sindicado, que desempeña un trabajo con iniciativa, cualificado y formado, ideológicamente orientado, es negado por una realidad – y una normativa – que en la crisis hace de éste un sujeto precario, discriminado y mal remunerado en una situación de explotación extensa de la que culpabiliza a las instituciones reguladoras del estado y del mercado.<sup>20</sup>

En este punto se puede comprobar la convergencia de dos elementos sobre los que el sindicalismo debe reflexionar

con vistas a esa reformulación del proyecto sindical. De un lado, la eficacia sindical, su capacidad para obtener resultados tangibles para los trabajadores y trabajadoras como “barómetro de su utilidad”, es la condición de su legitimidad e influye de manera directa en su capacidad para “involucrar” a los trabajadores que forman parte del sindicato en una acción que obtenga resultados favorables o correctos a través del conflicto y del acuerdo como resultado del poder contractual del mismo. Resultados que deben ser, sin embargo, generales y extendidos al conjunto de los trabajadores. Por lo que la eficacia debe ser general y la valoración de la misma no sólo la realizarán los afiliados sino el ámbito colectivo de referencia. En el proceso actual de deconstitucionalización del trabajo que se ha verificado en España, uno de los ámbitos centrales de referencia es el de la interlocución política. Y en este dominio, la eficacia sindical es nula si se interpreta como capacidad para obtener resultados apreciables para las relaciones laborales, por lo que desarrollar esa capacidad de intercambio con el gobierno en una nueva situación política es importante, pero a condición de que produzca resultados tangibles de cambio concordados sindicalmente.

Y aquí interviene el segundo elemento, la relación viciada entre los trabajadores afiliados o no y la política entendida como un espacio de corrupción y de ineficiencia, donde se aprecia una clamorosa crisis de confianza. A lo que se une ciertamente una cierta hostilidad hacia el “verticismo” sindical como prolongación de la desconfianza hacia el proyecto del sindicato como sujeto político. La consideración negativa que entre muchos trabajadores tiene lo que se denomina el “oficialismo” del sindicalismo confederal, ha permeado de manera muy intensa a la base social de éste, posiblemente porque estamos en una situación de “cambio de época” muy clara, en la que no se aprecia la capacidad de los sujetos políticos y sociales de explicitar un proyecto que tenga la fuerza moral y política para organizar una respuesta fuerte y colectiva que construya un bloque de dignidad y una posibilidad real de reforma. Los intensos procesos de movilización social que se están desarrollando en estos años de la crisis se encuentran al final bloqueados por la dificultad de expresarse a través de un sujeto político cuyo proyecto tenga visibilidad y verosimilitud, y el sindicato no puede, por su propia relación medios/fines, sustituir este bloqueo. Paradójicamente, entonces, en vez de resaltar y desarrollar su posición de autonomía

con un proyecto político propio que se podría definir desde el espacio de la producción y del territorio en su vertiente local-global, se renacionaliza y se empequeñece, asimilándose a posiciones partidistas que dificultan su comprensión como representante “general” del trabajo.

La vía virtuosa por el contrario debería ser, en efecto, la de construir hegemónicamente la centralidad del trabajo en la vida política y el sistema de derechos que explica la ciudadanía cualificada en el mundo de la producción, extendiendo esta aproximación a otros sectores sociales a la vez que se impulsa la movilización en torno a ese eje, interviniendo asimismo en los “lugares estratégicos” de la producción. Aunque ello implique una reflexión imprescindible sobre la eficacia de las formas de acción “clásicas”, las prácticas sindicales efectuadas y la revigorización del poder contractual del sindicato.

Lo anterior no puede tampoco avanzar de forma decidida si no se plantea de forma audaz el problema de la unidad sindical más allá de la unidad de acción consolidada de manera neta a nivel confederal. Ensayar fórmulas de coordinación o de combinación que vayan simbolizando la unidad de reflexión y de decisión entre las dos grandes organizaciones confederales de ámbito estatal, la creación de comités de enlace conjuntos, la reunión simultánea de los órganos de dirección confederales, por poner sólo algunos ejemplos, permitirían lanzar una señal importante de que el proyecto de sociedad que plantean UGT y CCOO es lo suficientemente compartido como para poder avanzar en un proceso sereno de unificación sindical, que acentúe los elementos comunes y la forma compartida de analizar y diagnosticar la realidad social.

El 2015 no sólo fue un año muy intenso en términos político-electorales. Ha sido también un año en el que el sindicalismo español tiene que dar un salto adelante en su capacidad de diseñar y planear un marco de referencia normativo, social y económico, que rompa con la deriva autoritaria y antioleativa del derecho del trabajo tal como ha sido impuesta por las decisiones derivadas de la crisis económica durante cinco años consecutivos en progresión ascendente, y que además presente un marco de relaciones colectivas e individuales sobre el trabajo en el que se pueda reconocer un impulso emancipatorio que ligue el trabajo asalariado con la democracia tan ausente de esta relación. Los resultados electorales de diciembre de 2015 fueron importantes para

marcar el desarrollo de las políticas públicas y de gobierno, pero el programa sindical debe ser compartido y debatido por la gran mayoría de los trabajadores y trabajadoras del país para consolidar un proyecto posible y necesario de cambio social que resulta imprescindible tras cinco años de políticas de austeridad devastadoras de la solidaridad y del trabajo con derechos. El 2016 se nos está repitiendo con ese reto.

## Notas

1. Catedrático de la Universidad Castilla La Mancha, Ciudad Real.

2. Una descripción del proceso con sus matices y diferencias para España, Italia y Portugal, en A. Baylos, N. Castelli Y F.J. Trillo (2014, p. 47).

3. El texto más interesante y actual que describe la situación de las políticas de empleo generadas en España a partir del 2010 y sus efectos, está realizado por nueve sociólogos y economistas que se integran en el grupo Quit, en la Universidad Autónoma de Barcelona, dirigido por F. Miguélez (2015). Los resultados son demoledores.

4. Los sindicatos españoles han cuantificado de forma muy eficaz estos efectos. Sobre la devaluación salarial. Ver Gabinete Técnico Confederal CCOO, 2015 julio y alias UGT, 2015 enero.

5. En Cardona, B. (2015) se incluye un resumen de los informes del Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS) del 2013 y del 2014.

6. Con datos hasta febrero de 2015, y tomando como base la cobertura de convenios de 2012, que fue el último año consolidado, aún falta por cerrarse la negociación colectiva de 2013 para el 13% de los trabajadores, y para el 45% de 2014. En el 2015, a penas se han cerrado convenios para el 16% de los trabajadores.

7. Sobre esta Sentencia, consultar las intervenciones contrastadas de Fernandez López, M.F. y Calvo Gallego J. (2015) Y Lahera Forteza, J. (2015).

8. Sin embargo, para Sanguineti Raymond, W. (2015) El acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2015, 2016 y 2017. *Trabajo y Derecho*, (9), p.14; las recomendaciones contenidas en el AENC III son “soluciones imaginativas y prácticas” que apuntan a superar desde la autonomía colectiva los problemas creados por el legislador en este aspecto.

9. Se trata del AENC I y AENC II, este último firmado en enero de 2012, con vigencia hasta el final del 2014, pero en febrero de ese año el gobierno aprobó el RDL 3/2012, que imponía una reforma legal directamente contrapuesta al clausulado del Acuerdo especialmente en materia de flexibilidad interna y de inaplicación negociada en la empresa de condiciones de trabajo pactadas en los convenios sectoriales. Ver. Valdés Dal-Ré, F., 2015, p. 348.

10. “El acuerdo alcanzado recoge una subida salarial de hasta el 1% para 2015 y de hasta el 1,5% para 2016. Además, incluye una cláusula de revisión para el caso de que la subida de los precios acumulada en 2015 y 2016 supere el aumento salarial acumulado tope, es decir, 2,5%. De ser así, los salarios se incrementarán en todo el exceso si la subida pactada se situó en el tope del 2,5%, y si estuvo por debajo, aumentará en una parte del exceso, la equivalente a la proporción que guarda el aumento salarial acumulado inicial y el 2,5%”. Ver: CCOO y UGT, 2015.

11. Al momento de la edición y publicación de este artículo, las elecciones no permitieron la formación de un gobierno y se anticipa la celebración de nuevas elecciones en el verano del 2016.

12. En el panorama político español, son muy determinantes de las alianzas para sostener los gobiernos de partidos con mayorías relativas, los partidos nacionalistas de Cataluña, País Vasco y Galicia, que funcionan como sujetos políticos diferenciados de los agentes a nivel nacional y que gozan, merced al sistema electoral, de un importante porcentaje de representación en el Parlamento. En la actualidad, el auge del soberanismo en Cataluña ha desplazado el foco de atención a este problema respecto de la clásica “cuestión vasca”, una vez que el terrorismo de ETA ha desaparecido mediante la proclamación de una tregua unilateral, y el problema de la pacificación absorbe toda la atención en esta región.

13. Que además han sido refundidas en textos legislativos por mandato de la Ley 20/2014 de 29 de octubre, como ha sucedido en especial con el Estatuto de los Trabajadores en el Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre.

14. Se puede descargar en <http://www.ccoo.es/cms/g/public/o/8/o60801.pdf>

15. Sobre este tema ha discurrido el volumen monográfico Por una reforma constitucional de *Gaceta Sindical (2014) Reflexión y Debate*, Núm. 23.

16. Conocido por sus siglas en inglés TTIP, ha generado un fuerte debate político en muchos países europeos, pero con especial interés en el sur de Europa, y en concreto en España. Ver Guamán (2015) para un buen análisis del significado y las consecuencias del Tratado.

17. Los interlocutores sociales españoles están manejando asimismo relacionar la promoción pública de la representación institucional de sindicatos y asociaciones empresariales ligándolo a la función que éstas organizaciones desempeñan en la negociación colectiva y por tanto a la tasa de representación obtenida en los procesos de negociación colectiva, pero no hay una propuesta concreta sobre el particular.

18. Precepto que tiene una concreción inmediata en la restricción del gasto social y en el establecimiento de un “factor de sostenibilidad” del sistema público de pensiones.

19. Hay muchas reflexiones sobre la insuficiencia del modelo constitucional español desde diferentes ópticas. La más común es la que enfatiza que el sistema debería desbordar su carácter esencialmente contributivo para poder ser un instrumento eficaz de lucha contra la pobreza y la exclusión social. Ver Aznar López (2015). La propuesta sindical frente a las elecciones políticas de diciembre del 2015, desgranó en una serie de aspectos esa reforma del modelo en donde tienen un peso decisivo tanto la protección por desempleo y la renta mínima garantizada, como un reformado sistema público de servicios sociales, la autonomía y atención a la Dependencia, y medidas frente a la violencia contra las mujeres, al lado de mecanismos de sostenibilidad y revalorización de las pensiones (CCOO, 2015, p. 27).

20. En el blog “Metiendo Bulla” de José Luis López Bulla se ha llevado a cabo un interesante debate sobre la política y el sindicato que puede seguirse a partir de la siguiente entrada: <http://lopezbullablogspot.com.es/2013/12/preguntas-y-notas-una-discusion.html>

## Referencias

Aparicio Tovar, J. (2014). El objetivo de la tarifa plana no es el pleno empleo. *Nueva Tribuna*. Recuperado de <http://www.nuevatribuna.es/articulo/culturas-hispanicas/robar-seguridad-social-ahora-tarifa-plana/20140418151121102750.html>

- Aznar López, M. (2015). ¿Hacia el big crunch de la Seguridad Social española? De nuevo en torno al modelo constitucional de Seguridad Social. *Trabajo y Derecho*, (9), p. 53.
- Baylos Grau, A. (2014). Huelga y conflicto en una nueva transición constituyente. Por una reforma constitucional, número monográfico de *Gaceta Sindical. Reflexión y Debate*, (23), p. 277.
- Baylos Grau, A. (2013). La desconstitucionalización del trabajo en la reforma laboral del 2012. *Revista de Derecho Social*, (61), p. 19.
- \_\_\_\_\_. (2011). Empresa responsable y libre empresa. Una aproximación constitucional, en Aparicio Tovar J. y Valdés De La Vega, B. (Dirs.). *La Responsabilidad Social de las Empresas en España: concepto, actores e instrumentos* (p. 34). Bomarzo, Albacete,
- Baylos Grau, A., Castelli, N., y Trillo, F. J. (2014). Negociar en crisis. *Negociación colectiva en los países del Sur de Europa* (p. 47). Bomarzo / Malabá, Albacete.
- Cardona, B. (2015). La situación del Estado español en relación al cumplimiento de la Carta Social Europea. *Revista de Derecho Social*, (69), p. 103.
- Casas Baamonde, M<sup>a</sup> E. (2014). La eficacia y la eficiencia del derecho del trabajo: reflexiones sobre un derecho cuestionado por la economía y el desempleo (estudios en homenaje al Prof. Fernando Valdés Dal-Re). *Derecho del Trabajo, Constitución y Crisis Económica*, revista de la Universitaria de Ciencias del Trabajo de la Universidad de Valladolid, (15), p. 68.
- CCOO. (marzo, 2015). Medidas para reforzar las mejores prácticas de gobierno y control en CCOO, también denominado código ético, aprobado en un Consejo Confederal ampliado. Recuperado de [http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/pub147903\\_Gaceta\\_Sindical\\_n\\_232\\_\\_Consejo\\_Confederal\\_aprueba\\_Codigo\\_etico\\_CCOO.pdf](http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/pub147903_Gaceta_Sindical_n_232__Consejo_Confederal_aprueba_Codigo_etico_CCOO.pdf)
- CCOO, y UGT. (14 de mayo, 2015). El III AENC prioriza el empleo de calidad, los salarios ganan poder adquisitivo y se fortalece el convenio colectivo. Recuperado de <http://www.ccoo.es/cscceo/>

Inicio:848120EI\_III\_AENC\_prioriza\_el\_empleo\_de\_calidad,\_los\_salarios\_ganan\_poder\_adquisitivo\_y\_se\_fortalece\_el\_convenio\_colectivo

- Desdentado Bonete, A. (2013). Reflexiones sobre el factor de sostenibilidad del sistema público de pensiones. *Revista de Derecho Social*, (64), p. 223.
- Fernández López, M. F., y Calvo Gallego, J. (2015). La pérdida de vigencia del convenio ultra activo y el régimen de las condiciones de trabajo. *Derecho de las Relaciones Laborales*, (1), p. 49.
- Gabinete Técnico Confederal, y UGT. (julio, 2015). *Análisis gráfico de la devaluación salarial en España*. Recuperado de <http://www.ccoo.es/cms/g/public/o/8/o59349.pdf>
- Gabinete Técnico Confederal. (2015). *La precarización del mercado de trabajo. Algunas evidencias*. Recuperado de [http://www.ugt.es/Publicaciones/precarizacion\\_mercado\\_trabajo\\_evidencias\\_espanya\\_UGT.pdf](http://www.ugt.es/Publicaciones/precarizacion_mercado_trabajo_evidencias_espanya_UGT.pdf)
- Garzón, V. A., y Guamán A. (coords.). (2015). El trabajo garantizado. *Una propuesta necesaria frente al desempleo y la precarización*. Madrid, España: Akal.
- Grupo de la Izquierda Plural. (17 de octubre, 2014). *Proposición no de ley sobre medidas para promover el trabajo digno*. BOCG, Congreso de los Diputados, Serie D (540), p. 6.
- Guamán, A. (2015). *TTIP. El asalto de las multinacionales a la democracia*. Madrid, España: Akal.
- \_\_\_\_\_. (2014). Las críticas del Comité de Libertad Sindical de la OIT a la reforma laboral del 2012: una nueva muestra de la importancia del derecho internacional. *Revista de Derecho Social*, (66), p. 201.
- Igartúa Miró, M<sup>a</sup> T. (2015). El empleo irregular en España: puntos críticos. *Trabajo y Derecho*, (1), p. 53.
- Iglesias, P. (25 de abril, 2015). ¿Qué es el cambio? *El País*. Recuperado de [http://elpais.com/elpais/2015/04/24/opinion/1429883919\\_117080.html](http://elpais.com/elpais/2015/04/24/opinion/1429883919_117080.html)
- Lahera Forteza, J. (2015). La contractualización del convenio colectivo: una lectura contractualista. *Derecho de las Relaciones Laborales*, (1), p. 58.

- Miguélez, F. (2015). *Diagnóstico socio-económico sobre las políticas de empleo en España, 2012-2014*. Barcelona, España. (Se encuentra en edición digital en esta página: <https://ddd.uab.cat/record/142865>).
- Molero Marañón, M<sup>a</sup> L., y Valdés Dal-Ré, F. (2014). *Derechos de información y consulta y reestructuración de empresas*, p.17. Granada, España: Comares.
- Palomeque López, C. (2015). La segunda refundición legislativa del Estatuto de los Trabajadores. *Trabajo y Derecho*, (12), p. 10.
- Pazos Pérez, A. (2014). *El derecho a la libertad de expresión y el derecho a la libertad de información en el ámbito laboral* (p. 243). Valencia, España: Triant Lo Blanch.
- Pérez Rey, J. (2012). El contrato de apoyo a los emprendedores: una nueva vuelta de tuerca a la precariedad como fórmula de fomento del empleo. *Revista de Derecho Social*, (57), p. 51.
- Rocha Sánchez, F. (2015). Contrato único, segmentación y relaciones laborales. Otra vuelta de tuerca en la estrategia del miedo. *Revista de Derecho Social*, (70), p. 239. (Incluye crítica a esta propuesta de “contrato único”).
- Rodríguez Piñero, M., Valdés Dal-Ré, F., y Casas Baamonde, M. E. (2015). Una revista nueva. *Derecho de las Relaciones Laborales*, (1), p.3.
- Roldán Martínez, A. (2014). Algunos efectos de un nuevo modelo de negociación colectiva más dinámico y cercano a la empresa: conexiones, relaciones e interferencias entre convenios y acuerdos colectivos. *Revista de Derecho Social*, (67), p. 211.
- Romagnoli, U. (2015). *La política della remercificazione del lavoro*. Recuperado de <http://www.insightweb.it/web/content/la-politica-della-ri-mercificazione-del-lavoro-0>
- \_\_\_\_\_. (1993). Chi rappresenta chi. Il sindacato senza legittimazione. *Il Mulino*, (2), p. 16.
- Sánchez, P. (28 de abril, 2015). Presentación del Secretario General del PSOE al Grupo Socialista en el Senado (Cfr.). Recuperado de <http://www.psoe.es/saladeprensa/pressnotes/781365/page/>

sanchez-defiende-nuevo-estatuto-que-sea-verdad-una-carta-derechos-para-los-trabajadores-.html

Sanguinetti, W. (2015). La controvertida constitucionalidad de la reforma laboral. *Trabajo y Derecho*, (4), p. 10.

Sempere Navarro, A.V. (2014). La ‘tarifa plana’ de cotización a la Seguridad Social (Real Decreto-Ley 3/2014, de medidas urgentes para el fomento del empleo y la contratación indefinida). *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, (162), p. 21.

UGT, y CCOO. (24 de marzo, 2015). *Sobre un posible III AENC y la situación de la negociación colectiva*. Recuperado de <http://www.ugt.es/SitePages/NoticiaDetalle.aspx?idElemento=1006>

Valdés Dal-Ré, F. (2015). El III Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2015, 2016 y 2017. *Derecho de las Relaciones Laborales*, (4), p. 351.