

ESTUDIOS

# LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO INSTRUMENTO DE GESTIÓN DEL CAMBIO SOCIAL, TECNOLÓGICO, ECOLÓGICO Y EMPRESARIAL

JESÚS CRUZ VILLALÓN  
PATROCINIO RODRÍGUEZ RAMOS  
DIRECTORES

INCLUYE LIBRO  
ELECTRÓNICO

III ARANZADI

© Jesús Cruz Villalón y Patrocinio Rodríguez Ramos (Dirs.) y otros, 2025  
© ARANZADI LA LEY, S.A.U.

**ARANZADI LA LEY, S.A.U.**

C/ Collado Mediano, 9

28231 Las Rozas (Madrid)

**e-mail:** [clienteslaley@aranzadilaley.es](mailto:clienteslaley@aranzadilaley.es)

**Acceso a Soporte:** [https://areacliente.aranzadilaley.es/solicitud\\_alta\\_area\\_cliente](https://areacliente.aranzadilaley.es/solicitud_alta_area_cliente)

<https://www.aranzadilaley.es>

**Primera edición:** Enero 2025

**Depósito Legal:** M-967-2025

**ISBN versión impresa con complemento electrónico:** 978-84-1078-903-6

**ISBN versión electrónica:** 978-84-1078-902-9



La presente monografía se ha realizado en el marco del proyecto de investigación del Ministerio de Ciencia e Investigación «La negociación colectiva como instrumento de gestión anticipada del cambio social, tecnológico, ecológico y empresarial», bajo la dirección de los profesores Jesús Cruz Villalón y Patrocinio Rodríguez Ramos, Proyecto PID2021-122537NB-I00.

Diseño, Preimpresión e Impresión: ARANZADI LA LEY, S.A.U.

*Printed in Spain*

© ARANZADI LA LEY, S.A.U. Todos los derechos reservados. A los efectos del art. 32 del Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba la Ley de Propiedad Intelectual, ARANZADI LA LEY, S.A.U., se opone expresamente a cualquier utilización del contenido de esta publicación sin su expresa autorización, lo cual incluye especialmente cualquier reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación, transmisión, envío, reutilización, publicación, tratamiento o cualquier otra utilización total o parcial en cualquier modo, medio o formato de esta publicación.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la Ley. Diríjase a **Cedro** (Centro Español de Derechos Reprográficos, [www.cedro.org](http://www.cedro.org)) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

El editor y los autores no asumirán ningún tipo de responsabilidad que pueda derivarse frente a terceros como consecuencia de la utilización total o parcial de cualquier modo y en cualquier medio o formato de esta publicación (reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación pública, transformación, publicación, reutilización, etc.) que no haya sido expresa y previamente autorizada.

El editor y los autores no aceptarán responsabilidades por las posibles consecuencias ocasionadas a las personas naturales o jurídicas que actúen o dejen de actuar como resultado de alguna información contenida en esta publicación.

ARANZADI LA LEY no será responsable de las opiniones vertidas por los autores de los contenidos, así como en foros, chats, u cualesquiera otras herramientas de participación. Igualmente, ARANZADI LA LEY se exime de las posibles vulneraciones de derechos de propiedad intelectual y que sean imputables a dichos autores.

ARANZADI LA LEY queda eximida de cualquier responsabilidad por los daños y perjuicios de toda naturaleza que puedan deberse a la falta de veracidad, exactitud, exhaustividad y/o actualidad de los contenidos transmitidos, difundidos, almacenados, puestos a disposición o recibidos, obtenidos o a los que se haya accedido a través de sus PRODUCTOS. Ni tampoco por los Contenidos prestados u ofertados por terceras personas o entidades.

ARANZADI LA LEY se reserva el derecho de eliminación de aquellos contenidos que resulten inveraces, inexactos y contrarios a la ley, la moral, el orden público y las buenas costumbres.

**Nota de la Editorial:** El texto de las resoluciones judiciales contenido en las publicaciones y productos de ARANZADI LA LEY, S.A.U., es suministrado por el Centro de Documentación Judicial del Consejo General del Poder Judicial (Cendoj), excepto aquellas que puntualmente nos han sido proporcionadas por parte de los gabinetes de comunicación de los órganos judiciales colegiados. El Cendoj es el único organismo legalmente facultado para la recopilación de dichas resoluciones. El tratamiento de los datos de carácter personal contenidos en dichas resoluciones es realizado directamente por el citado organismo, desde julio de 2003, con sus propios criterios en cumplimiento de la normativa vigente sobre el particular, siendo por tanto de su exclusiva responsabilidad cualquier error o incidencia en esta materia.

# Índice General

*Página*

## CLAVES DE LAS NUEVAS FUNCIONES Y CONTENIDOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

<b>LA FUNCIONALIDAD DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO INSTRUMENTO DE GESTIÓN DEL CAMBIO</b> JESÚS CRUZ VILLALÓN .....	21
1. <b>La conexión entre los cambios externos y la negociación colectiva</b> .....	22
2. <b>Una nueva orientación en la relación entre ley y convenio colectivo</b> .....	26
3. <b>Transición ecológica y negociación colectiva</b> .....	31
4. <b>Digitalización, inteligencia artificial y negociación colecti- va</b> .....	39
5. <b>Cambios demográficos y negociación colectiva</b> .....	49
6. <b>La negociación colectiva ante los nuevos valores sociales y formas de vida</b> .....	54
<b>LA ARTICULACIÓN DE LAS NORMAS EN DERECHO DEL TRABAJO LABORAL FRANCÉS. ACUERDOS COLECTIVOS Y CONTRATO DE TRABAJO</b> BERNARD GAURIAU .....	61
1. <b>Introducción</b> .....	62
2. <b>Los principios de referencia que regulan la negociación y los acuerdos colectivos en el derecho laboral francés</b> .....	64

	<i>Página</i>
2.1. <i>El principio de favor</i> . . . . .	64
2.2. <i>El principio mayoritario</i> . . . . .	65
2.2.1. <i>Aparición</i> . . . . .	65
2.2.2. <i>Consagración relativa del principio</i> . . . . .	66
2.2.3. <i>Refuerzo del principio mayoritario</i> . . . . .	68
2.2.4. <i>Validez de un acuerdo de empresa</i> . . . . .	69
<b>3. La articulación del convenio colectivo con otras normas que le son superiores</b> . . . . .	<b>74</b>
<b>4. La articulación de los convenios y acuerdos entre ellos: ejemplo de los acuerdos sectoriales y de los acuerdos de empresa</b> . . . . .	<b>75</b>
<b>5. La articulación de los acuerdos y del contrato de trabajo</b> . . . . .	<b>76</b>
<b>ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO Y DERECHO DE LA COMPETENCIA</b>	
PATROCINIO RODRÍGUEZ RAMOS . . . . .	81
<b>1. Introducción</b> . . . . .	<b>83</b>
<b>2. Una premisa necesaria: derecho de la competencia versus libertades comunitarias</b> . . . . .	<b>85</b>
<b>3. Negociación colectiva y competencia</b> . . . . .	<b>91</b>
3.1. <i>La doctrina Albany y su alcance</i> . . . . .	91
3.2. <i>Previsiones en el ordenamiento interno</i> . . . . .	98
<b>4. El convenio colectivo como instrumento sujeto a las normas de competencia</b> . . . . .	<b>103</b>
4.1. <i>La naturaleza del convenio como factor delimitado: convenio estatutario versus convenio extraestatutario</i> . . . . .	103
4.2. <i>El ámbito funcional del convenio como elemento determinante: convenio sectorial versus convenio de empresa</i> . . . . .	104
<b>5. Las cuestiones suscitadas en relación con el ámbito de aplicación del convenio y las soluciones alcanzadas</b> . . . . .	<b>107</b>
5.1. <i>Los problemas de legitimidad de los negociadores y la afectación a terceros</i> . . . . .	107

5.2. <i>Las actividades comprendidas en el sector de actividad afectado</i> .....	110
---	-----

**LA TERMINACIÓN CONVENCIONAL DEL EXPEDIENTE  
SANCIONAR EN MATERIA DE COMPETENCIA: SU  
ESPECIAL IDONEIDAD EN LOS CONFLICTOS SOBRE  
NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

ASUNCIÓN RODRÍGUEZ RAMOS - LUIS PALMA MARTOS .....	127
<b>1. Derecho de la competencia y mercado laboral</b> .....	128
<b>2. La terminación convencional</b> .....	137
2.1. <i>Antecedentes</i> .....	137
2.2. <i>La terminación convencional en la Ley 15/2007</i> .....	140
<b>3. La terminación convencional en la práctica</b> .....	148
3.1. <i>Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (CNMC)</i> .....	148
3.2. <i>Agencia de la Competencia y de la Regulación Económica de Andalucía (ACREA)</i> .....	153
3.3. <i>La terminación convencional en la Negociación Colectiva</i> ...	156
3.3.1. <i>Resoluciones por terminación convencional de la CNMC</i> .....	156
3.3.2. <i>Resoluciones por terminación convencional de la ACREA</i> .....	159
<b>Conclusiones</b> .....	164
<b>Bibliografía</b> .....	165

**LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA FRENTE A LA  
DIVERSIDAD SOCIAL**

**GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD Y ATENCIÓN A LA  
VULNERABILIDAD GRUPAL EN LA NEGOCIACIÓN  
COLECTIVA**

ANTONIO ÁLVAREZ DEL CUVILLO.....	171
<b>1. Introducción: gestión de la diversidad en las empresas y sus conexiones con el marco normativo</b> .....	172

	<i>Página</i>
<b>2. El principio de atención a la vulnerabilidad grupal . . . . .</b>	177
2.1. <i>Atención a la vulnerabilidad grupal y espacio de la negociación colectiva . . . . .</i>	177
2.2. <i>La diferencia cualitativa entre la transversalidad de género y la inclusión de las minorías . . . . .</i>	182
<b>3. Los intereses de las partes para negociar la gestión de la diversidad . . . . .</b>	190
3.1. <i>Intereses de la parte empresarial . . . . .</i>	190
3.2. <i>Intereses de la parte social . . . . .</i>	193
<b>4. Dimensiones de la diversidad . . . . .</b>	194
<b>5. Pautas de conexión entre las distintas dimensiones . . . . .</b>	204
<b>Conclusiones . . . . .</b>	208

**LA CONDICIÓN DE SALUD COMO POSIBLE CAUSA DE DISCRIMINACIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

MARÍA VILLA FOMBUENA . . . . .	211
<b>1. La condición de salud como causa de discriminación. . . . .</b>	212
<b>2. La segregación convencional en el acceso al empleo y la promoción en el trabajo. . . . .</b>	216
<b>3. Condiciones de trabajo inequitativas. El predominio de la cuestión salarial . . . . .</b>	220
<b>4. Cláusulas vulneradoras o potencialmente vulneradoras en materia de permisos y licencias . . . . .</b>	228
<b>Conclusiones . . . . .</b>	232

**CONDICIONES DE TRABAJO POTENCIALMENTE VULNERADORAS DE LA NORMATIVA LABORAL: ESPECIAL ATENCIÓN A LAS DOBLES ESCALAS SALARIALES Y A LAS JUBILACIONES**

ANA DOMÍNGUEZ MORALES. . . . .	235
<b>1. Sometimiento del convenio colectivo al ordenamiento laboral como punto de partida . . . . .</b>	237

	<i>Página</i>
<b>2. Dobles escalas salariales como diferencia de trato ¿legítima?.....</b>	240
2.1. <i>El juicio de razonabilidad y la necesaria limitación temporal de las dobles escalas retributivas .....</i>	240
2.2. <i>Aproximación a la casuística de las dobles escalas salariales..</i>	242
2.3. <i>Doble escala salarial como instrumento de discriminación ¿por razón de edad? .....</i>	247
<b>3. Cláusulas de jubilación obligatoria en la negociación colectiva .....</b>	252
3.1. <i>Admisibilidad en el marco normativo a resultados de la razonabilidad de la medida extintiva .....</i>	252
3.2. <i>La legalidad de las cláusulas sobre edad de extinción contractual a la luz de la normativa actual .....</i>	260
3.3. <i>Aplicación las cláusulas de jubilación forzosa ¿resultado imperativo?.....</i>	266
<b>Conclusiones .....</b>	273

## LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LA CORRESPONSABILIDAD FAMILIAR

### EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL FOMENTO DEL EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN

MARÍA LUISA DE LA FLOR FERNÁNDEZ .....	277
<b>1. Introducción .....</b>	278
<b>2. Evolución de los derechos de conciliación hasta la anhelada corresponsabilidad .....</b>	281
<b>3. El papel de la negociación colectiva en la adopción de medidas: el refuerzo de los planes de igualdad.....</b>	288
<b>4. Apuntes sobre las medidas de igualdad en la negociación colectiva .....</b>	296
<b>Conclusiones .....</b>	303

**LAS FÓRMULAS DE TRABAJO FLEXIBLE IMPULSADAS  
POR EL CONVENIO COLECTIVO COMO PRINCIPAL  
PALANCA DE CONCILIACIÓN E IGUALDAD**

AMPARO ESTEBAN GÓMEZ .....	305
1. <b>Introducción: las tareas de cuidado asumidas por la mujer y su impacto laboral</b> .....	307
2. <b>Marco normativo de la conciliación ligada a la igualdad</b> . . .	310
3. <b>La adaptación de la duración y distribución de jornada <i>ex art. 34.8 et</i> como medida de conciliación propulsora de la corresponsabilidad</b> .....	319
4. <b>Conciliación y corresponsabilidad en el v acuerdo para el empleo y la negociación colectiva</b> .....	330
5. <b>Impulso de los convenios colectivos a la implementación de fórmulas de trabajo flexible en pro de una conciliación que fomente la igualdad</b> .....	336
6. <b>Reflexiones finales</b> .....	343

**IMPACTO DE LA DIGITALIZACIÓN Y LA  
INTELIGENCIA ARTIFICIAL SOBRE LA  
NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

**LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ANTE LA INTELIGENCIA  
ARTIFICIAL Y LA PROTECCIÓN DE DATOS**

EDURNE TERRADILLOS ORMAETXEA .....	351
1. <b>La inteligencia artificial como tecnología disruptiva de las relaciones laborales: los datos personales como elemento fundamental de los sistemas de inteligencia artificial</b> . . . . .	353
2. <b>La regulación de los datos de las personas trabajadoras en el ámbito europeo y el papel atribuido a la negociación colectiva en su desarrollo</b> .....	355
2.1. <i>La escasa presencia de la negociación colectiva en el Reglamento (UE) 2016/6792. Enseñanzas «a futuro»</i> .....	355
2.2. <i>Remisión específica a la autonomía colectiva</i> .....	360
2.3. <i>El Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización</i> .....	361

	<i>Página</i>
3. <b>El espacio reservado a la negociación colectiva en la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales de 2018</b> .....	363
4. <b>El Reglamento europeo sobre Inteligencia Artificial y su aplicación al ámbito de las relaciones laborales</b> .....	368
4.1. <i>El acuerdo sobre el Reglamento sobre Inteligencia Artificial: cuestiones generales</i> .....	369
4.2. <i>Derechos colectivos en el Reglamento sobre Inteligencia Artificial</i> .....	372
5. <b>La Directiva Europea relativa a la mejora de las condiciones laborales en las plataformas digitales</b> .....	374
6. <b>La recepción de la normativa vigente sobre digitalización en la negociación colectiva marco española y en las cláusulas cualitativas de los Convenios Colectivos registrados en España</b> .....	376
7. <b>Recomendaciones para los agentes negociadores de las relaciones laborales en clave de Inteligencia Artificial</b> .....	378

**REESTRUCTURACIONES EMPRESARIALES EN LA ERA DIGITAL Y PARTICIPACIÓN ANTICIPADA: RENOVACIÓN DEL MARCO NORMATIVO DE CONSULTA Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

MARÍA SEPÚLVEDA GÓMEZ .....	385
1. <b>Introducción</b> .....	387
2. <b>Las reestructuraciones empresariales en la era digital</b> .....	392
2.1. <i>El impulso de la IA en relación con el objetivo de empleo</i> .....	392
2.2. <i>El uso de la IA por las empresas españolas y su posición a nivel UE</i> .....	394
2.3. <i>Algunos datos recientes sobre despidos colectivos</i> .....	398
3. <b>El deber de consulta/negociación en los procesos de reestructuración empresarial</b> .....	404
3.1. <i>El deber de consulta/negociación en las directivas europeas sobre despidos colectivos y sobre los derechos de información y consulta</i> .....	404

	<i>Página</i>
3.2. <i>El deber de consulta/negociación en el artículo 64 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores</i> . . . . .	409
<b>4. La participación en las reestructuraciones empresariales: la necesaria renovación del marco normativo para una negociación colectiva anticipada</b> . . . . .	412
<b>Conclusiones</b> . . . . .	416
<b>INFORMACIÓN, CONSULTA Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA: GARANTES DE UNA INTELIGENCIA ARTIFICIAL SOCIALMENTE SOSTENIBLE</b>	
DULCE SORIANO CORTÉS . . . . .	421
<b>1. Oportunidades y amenazas de la Inteligencia Artificial</b> . . . . .	423
<b>2. Marco normativo para una Inteligencia Artificial humanista, ética, transparente, segura y responsable</b> . . . . .	426
2.1. <i>Nivel internacional</i> . . . . .	426
2.2. <i>Nivel europeo</i> . . . . .	427
2.3. <i>Nivel nacional</i> . . . . .	432
<b>3. Gobernanza colectiva de la Inteligencia Artificial</b> . . . . .	433
<b>4. Derechos de información y consulta</b> . . . . .	436
<b>5. Heteronomía y autonomía para una Inteligencia Artificial negociada</b> . . . . .	445
5.1. <i>Marco heterónimo de regulación</i> . . . . .	445
5.1.1. Espacio de lege lata para la autodeterminación colectiva e impulso de lege ferenda a la obligación de negociar en materia de inteligencia artificial. . . . .	445
5.1.2. El referente europeo . . . . .	449
5.2. <i>Marco autónomo de referencia</i> . . . . .	450
5.2.1. Acuerdo Marco Europeo sobre digitalización . . . . .	451
5.2.2. V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva . . . . .	452
5.3. <i>Embrionaria respuesta convencional</i> . . . . .	454

**EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL DESDE EL PRISMA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA RECIENTE (2023-2024)**

STEFANO BINI. . . . .	459
1. <b>Introducción</b> . . . . .	460
2. <b>Premisa metodológica y delimitación del perímetro de la investigación</b> . . . . .	462
3. <b>El derecho a la desconexión digital como límite a la hiperconexión digital. Breve reconstrucción del marco normativo de referencia.</b> . . . . .	466
4. <b>La desconexión digital en la negociación colectiva: diagnóstico de una selección de convenios colectivos recientes.</b> . . . . .	471
5. <b>Conclusiones y observaciones finales</b> . . . . .	490
6. <b>Relación de convenios colectivos analizados</b> . . . . .	495
<b>Bibliografía</b> . . . . .	498

**LOS EFECTOS DE LA INTERVENCIÓN LEGAL SOBRE EL TRABAJO A DISTANCIA EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: ENSEÑANZAS Y ERRORES**

ENEAS ISPIZUA DORNA . . . . .	501
1. <b>Introducción</b> . . . . .	502
2. <b>Concepto y evolución de la regulación del trabajo a distancia.</b> . . . . .	503
3. <b>Los efectos inmediatos a la aprobación de la Ley del trabajo a distancia en la negociación colectiva</b> . . . . .	505
<b>Conclusiones</b> . . . . .	520

**TRANSFORMACIONES EMPRESARIALES, NUEVAS FORMAS DE EMPLEO Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

**RELACIONES ENTRE EMPRESAS Y SU IMPACTO SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

FRANCISCA FUENTES RODRÍGUEZ. . . . .	525
1. <b>Introducción</b> . . . . .	526

	<i>Página</i>
<b>2. Formas de relación entre empresas . . . . .</b>	528
<b>3. Relaciones entre empresas y ámbitos de negociación. . . . .</b>	536
<b>4. Relaciones entre empresas y contenido de la negociación. . . . .</b>	540
<b>EL INACABADO DEBATE SOBRE LA DETERMINACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO APLICABLE A LAS CONTRATAS DE OBRAS Y SERVICIOS EN MATERIA SALARIAL</b>	
CARMEN FERRADANS CARAMÉS . . . . .	551
<b>1. Introducción: anomia legislativa en la determinación del convenio colectivo aplicable a las contratas y subcontratas de obras y servicios tras la reforma laboral de 2012. . . . .</b>	553
<b>2. Los cambios sobrevenidos sobre el artículo 42 et tras la reforma laboral de 2021. . . . .</b>	557
<b>3. Modulaciones introducidas tras la reforma efectuada en el artículo 84 ET por el RDL 2/2024: un nuevo giro de guion. . . . .</b>	566
<b>4. Algunas claves prácticas sobre el papel de los Acuerdos Interprofesionales y los convenios o acuerdos colectivos sectoriales, de ámbito estatal o autonómico, en la ordenación de la estructura de la negociación colectiva y su impacto en los procesos de descentralización productiva. . . . .</b>	569
4.1. <i>Concordancia con el espíritu de la reforma laboral de 2021: robustecimiento del nivel sectorial como referente para fijar unos estándares laborales mínimos . . . . .</i>	572
4.2. <i>Hacia una delimitación más específica del ámbito funcional de los convenios colectivos . . . . .</i>	576
4.3. <i>Equiparación de condiciones laborales en función de la actividad realmente desempeñada, e independientemente de la empresa para la que se realice . . . . .</i>	579
4.4. <i>Reglas para determinar la mayor favorabilidad entre convenios colectivos aplicables . . . . .</i>	581
<b>5. Especialidades cuando la contrata de obra y servicio se realiza en el marco de un contrato para el sector público . . . . .</b>	582

	<i>Página</i>
<b>6. Especialidades cuando la contrata de obra y servicio se ejecuta por un centro Especial de Empleo. ....</b>	586
<b>Conclusiones</b> .....	587
<b>Bibliografía</b> .....	589
<b>LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO INSTRUMENTO DE GESTIÓN DEL CAMBIO EN MATERIA DE CONTRATACIÓN. ESPECIAL REFERENCIA AL CONTRATO FIJO-DISCONTINUO</b>	
MARIO DUQUE GONZÁLEZ .....	591
<b>1. Introducción</b> .....	592
<b>2. Método</b> .....	593
<b>3. Resultados</b> .....	594
3.1. <i>Generales y de estructura.</i> .....	594
3.2. <i>Contrato fijo-discontinuo.</i> .....	596
3.3. <i>Contrato a tiempo parcial.</i> .....	603
3.4. <i>Contrato eventual y por circunstancias de producción</i> .....	605
3.5. <i>Contrato de sustitución</i> .....	609
<b>4. Discusión</b> .....	611
4.1. <i>La estructura y reglas de concurrencia entre convenios</i> .....	611
4.2. <i>El contrato fijo-discontinuo</i> .....	616
4.3. <i>El contrato a tiempo parcial</i> .....	619
4.4. <i>El contrato eventual y por circunstancias de la producción</i> ..	620
4.5. <i>El contrato de interinidad</i> .....	622
<b>Conclusiones</b> .....	623
<b>Anexo</b> .....	624
<b>LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO INSTRUMENTO DE MEJORA Y PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE SEGURIDAD SOCIAL</b>	
ROSA MARÍA SÁNCHEZ CARRETERO .....	625
<b>1. Negociación colectiva y derechos de Seguridad Social</b> .....	626

	<i>Página</i>
<b>2. Concepto y características de las mejoras de Seguridad Social</b> .....	629
<b>3. Límites y prohibiciones</b> .....	632
3.1. <i>Irrenunciabilidad</i> .....	632
3.2. <i>Régimen jurídico aplicable</i> .....	634
3.3. <i>Variación de la protección reconocida</i> .....	636
<b>4. Ámbito subjetivo de la mejora</b> .....	639
<b>5. Ámbito objetivo de la mejora</b> .....	642
<b>6. Cuestiones procesales de interés</b> .....	644
<b>Conclusiones</b> .....	648
<b>Bibliografía</b> .....	650

# Claves de las nuevas funciones y contenidos de la negociación colectiva



# La funcionalidad de la negociación colectiva como instrumento de gestión del cambio

JESÚS CRUZ VILLALÓN  
*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*  
*Universidad de Sevilla*  
ORCID: 0000-0002-1275-5289

## **Resumen:**

La envergadura y el impacto de ciertas transformaciones que se están produciendo en las sociedades contemporáneas se caracterizan por su carácter transversal y, en particularmente por su intensa repercusión sobre las relaciones laborales, tanto en las perspectivas individuales del empleo y de las condiciones de trabajo, como en la colectiva de los derechos sindicales. Ello resulta particularmente elocuente por lo que afecta a la digitalización y al desarrollo de la inteligencia artificial, al cambio demográfico derivado tanto del envejecimiento de la población nacional como del fuerte flujo de inmigrantes, de la transición energética, así como del cambio de valores sociales y de formas de vida. Todo ello, incide muy directa e incisivamente sobre la negociación colectiva, tanto por lo que se refiere a su diseño general, como a la funcionalidad que debe desplegar como instrumento de gestión de este tipo de transiciones, con particular afectación a los contenidos negociales. En esta clave, el presente estudio pretende efectuar un primer análisis de los desafíos que se le presentan a la negociación colectiva ante este conjunto de transiciones.

## **Palabras clave:**

Transiciones digitales, ecológicas, demográficas y sociales; cambios laborales; transformación negociación colectiva.

**Abstract:**

The depth and impact of certain transformations taking place in contemporary societies are characterized by their transversal nature and, in particular, by their intense impact on labour relations, both from the individual perspective of employment and working conditions, and from the collective perspective of trade union rights. This is particularly eloquent in relation to digitalisation and the development of artificial intelligence, demographic change resulting from the ageing of the national population and the strong flow of immigrants, the energy transition, as well as the change in social values and ways of life. All of this has a very direct and incisive impact on collective bargaining, both in terms of its general design and the functionality it must display as an instrument for managing this type of transition, with particular impact on the content of negotiations. In this context, this study aims to carry out a first analysis of the challenges that collective bargaining faces in the face of this set of transitions.

**Keywords:**

Digital, ecological, demographic and social transitions; labour changes; transformation of collective bargaining.

SUMARIO: 1. LA CONEXIÓN ENTRE LOS CAMBIOS EXTERNOS Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. 2. UNA NUEVA ORIENTACIÓN EN LA RELACIÓN ENTRE LEY Y CONVENIO COLECTIVO. 3. TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA. 4. DIGITALIZACIÓN, INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA. 5. CAMBIOS DEMOGRÁFICOS Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA. 6. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ANTE LOS NUEVOS VALORES SOCIALES Y FORMAS DE VIDA.

**1. LA CONEXIÓN ENTRE LOS CAMBIOS EXTERNOS Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

Constituye un lugar común afirmar que el Derecho va a la zaga o actúa arrastrada por los cambios que se producen en una sociedad en el sentido amplio del término. A tenor de ello, se vendría a diagnosticar que la negociación colectiva, como un resultado concreto del Derecho por su carácter de norma jurídica, también funcionaría en esa clave reactiva y pasiva respecto de los cambios sociales.

No cabe la menor duda que se trata de una descripción bastante acertada del juego de las normas jurídicas, por tanto, de los convenios colectivos, frente a la evolución de las relaciones sociales, incluidas por tanto las relaciones laborales. El ordenamiento jurídico no hace otra cosa que actuar sobre una determinada realidad social ya existente y tomada en consideración por el poder legislativo, cualquiera que éste sea público o privado. Si se quiere dicho en sentido negativo, es difícil que las normas y, por ende, los convenios colectivos, contemplan futuribles hipotéticos aun no contrastados, en términos tales que reaccione por anticipado a los mismos. Expresado desde una perspectiva complementaria, el ordenamiento jurídico, y a ello no son ajenos los convenios colectivos, actúa frente a la emergencia de conflictos de intereses detectados en una determinada materia, bien lo sea entre individuos, entre grupos sociales o entre los anteriores y el poder público; las normas reaccionan frente a los impulsos provocados por el desarrollo de conflictos sociales, al extremo que no resulta comprensible que intervenga allí donde las relaciones sociales resultan pacíficas y discurren sin contraposición de intereses ya vivos y presentes. Por ello, cabe afirmar que, por propia esencia, el Derecho pretende responder a situaciones constatadas de conflictos, sean estos individuales o colectivos, y, por tanto, hasta tanto estos no se hagan patentes no existirá intervención por parte de la norma jurídica, en nuestro caso por parte del convenio colectivo.

Sin embargo, la anterior presentación de la relación entre Derecho, si se quiere aquí negociación colectiva, y realidad social resulta bastante simplificada, pues la realidad de la relación, mejor dicho, la interrelación entre ambos resulta bastante más amplia y compleja. Más aún, tal visión meramente reactiva y pasiva constituye una simplificación sesgada de la interconexión entre negociación colectiva y cambio social. Sin entrar en mayores profundidades, conviene aclarar esto, para conocer la funcionalidad que presenta la negociación colectiva en relación con los cambios que se producen en el ámbito de las relaciones laborales.

Ante todo, utilizar calificativos como los de que el convenio colectivo va «a la zaga» o bien que actúa «arrastrada» por los cambios que se producen, por los términos que se utilizan implican una valoración negativa de una institución tan central y protagonista de nuestro sistema de relaciones laborales como es la negociación colectiva. Una cosa es efectuar una descripción aséptica de la secuencia temporal de los hechos tal como suceden, primero el cambio social y sucesivamente la actuación de la negociación colectiva, mientras que otra diversa es una descripción valorativa, que presupone una reacción lenta y carente de impacto.

Puede que en ocasiones los procesos de posicionamiento de los interlocutores y, especialmente, de búsqueda de una regulación pactada ralentice las innovaciones en los textos convencionales, pero esto no siempre es cierto. Por el contrario, en ocasiones, sorprende la capacidad de respuesta dada a nuevos desafíos a los que se enfrenta la negociación colectiva ante los cambios que se producen en el ámbito de las relaciones laborales. Pero, en igual medida, en ocasiones una reacción no inmediata ni mecánica permite un diagnóstico más pausado de la realidad sobre la que se quiere actuar, acertando en el tipo de medidas que se adoptan. Muchas de estas medidas tienen efectos reflejos o colaterales, que deben ser tomados en consideración para lograr acertar en la regulación convencional más apropiada.

Adicionalmente, la utilización de esos calificativos peyorativos respecto de la actuación de la negociación colectiva, implícitamente, da a entender que los cambios que se toman en consideración se le imponen como una verdad absoluta, se asientan en las relaciones laborales con tal fuerza, que la norma convencional no puede hacer otra cosa que convertirse en mero fedatario público de las transformaciones producidas, pero sin capacidad de desempeñar papel alguno de influencia sobre esa realidad.

No cabe la menor duda que nos estamos refiriendo en concreto a cambios que se presentan como irreversibles y de constatada profundidad, frente a los cuales parece que poco se puede hacer: cambios tecnológicos derivados de la digitalización y de la inteligencia artificial, transformaciones ambientales derivadas del cambio climático y de las transiciones energéticas decididas en otros ámbitos, cambios demográficos y formas de vida de intenso calado, cambios organizativos empresariales, alteraciones de la actividad económica, etc. Dicho de manera simplificada y comprimida, se trata de evoluciones, para algunos fenómenos disruptivos, que son como el campo al que resulta ingenuo ponerle puertas.

Ante todo, la valoración de todo este conjunto de transformaciones que influyen sobre las relaciones laborales debe ser necesariamente dispar, pues su impacto puede ser bien diversos y, por tanto, la actitud que se debe tener frente a las mismas también lo deben ser. Sin necesidad de entrar en mayores detalles, en unas ocasiones se trata de fenómenos con resultados claramente negativos sobre los intereses de los trabajadores, puede que también para las empresas; en otros supuestos las novedades deben ser consideradas como positivas para el avance de la sociedad; en tercer lugar, en muchos casos tienen un alcance plural, para ciertas vertientes positivo en tanto que para otras vertientes lo es negativo; finalmente, aunque pueda tratarse de escenarios marginales o poco frecuentes, en ocasiones resulta difícil enca-

jarlos dentro de esa dualidad entre lo favorable y lo desfavorable, por tratarse de alteraciones de calado, pero cuyo resultado en el contraste de intereses entre las partes resulta en esencia irrelevante.

En esas circunstancias, la primera de las tareas que le corresponde abordar a los interlocutores sociales, a través de una labor conjunta de diagnóstico común, es la de concordar el alcance más o menos positivo, más o menos negativo de las transformaciones a las que nos enfrentamos, identificar los aspectos a valorar en clave beneficiosa y los opuestos a valorar en clave perjudicial. En términos reactivos, la intervención de la negociación colectiva no será en ningún caso inocua, pues tenderá a reforzar y fomentar los elementos favorables y reaccionar en diversas claves frente a los desfavorables. En particular, frente a los desfavorables, caben y de hecho se producen actitudes variadas, que pueden situarse en polos bien diversos: en unas ocasiones se tratará de impedir y, por tanto, prohibir lo que resulte más dañino, habitualmente tomando en consideración lo que suponga lesión a derechos fundamentales y libertades públicas; en otras ocasiones, limitar su despliegue a lo estrictamente necesario, sobre la premisa de que resulta imposible resistirse a ciertos cambios que tienen impacto ambivalente, o bien que presentan efectos negativos en el corto plazo pero positivos en el medio y largo plazo; en igual medida, cabe también encauzar los cambios a un desarrollo lo menos negativo posible; finalmente es posible establecer compensaciones, esencialmente económicas o contractuales, dirigidas a mitigar los efectos negativos sufridos por los concretos trabajadores afectados por las medidas.

En definitiva, todo lo anterior no sólo comporta que las técnicas de actuación en manos de la negociación colectiva son bien diversas, a tenor del impacto que producen los cambios e igualmente del margen de manobra que se puede tener de actuación respecto de los mismos, sino adicionalmente que el posible carácter reactivo del convenio colectivo como norma jurídica no es menor, no tiene en modo alguno un carácter de mero instrumento de adaptación a los cambios, sin posibilidad de influir sobre los mismos.

Por último, incluso hay que tomar nota que en ciertos escenarios la intervención de la negociación colectiva puede ir más allá de una realidad ya asentada de hechos consumados. Sin desmentir el punto de partida de que los convenios colectivos de manera generalizada dan respuesta a una realidad de conflicto ya actualizada, los cambios sociales a los que nos estamos refiriendo en importantes escenarios puede ser previsible en su emergencia y evolución, aunque no se encuentren aun plenamente actualizados. Pueden presentarse elementos objetivos que avancen lo que puede suceder,

pueden detectarse decisiones en ciernes de los poderes públicos que con cierta certeza se puede adivinar el impacto que ello puede tener sobre un concreto ámbito de las relaciones laborales. Por ende, en estos casos, cabe perfectamente anticiparse al cambio que se avecina, adaptando el modelo negocial a fenómenos que, aunque todavía no presentes, son inexorables y sobre los que cabe efectuar el correspondiente diagnóstico. Aunque se trate de un ejemplo muy concreto, baste con recordar que la propia legislación estatal contempla la posible concurrencia de causas justificativas de la adopción de medidas de reestructuración empresarial ante escenarios objetivamente «previsibles». Pues bien, esa previsibilidad de acontecimientos puede ser tomada en consideración también por la negociación colectiva, de modo que la misma tenga una funcionalidad última de gestión anticipada del cambio.

A partir de las precedentes consideraciones introductoria y de marco general, procede intentar descender al terreno de lo concreto, describiendo la funcionalidad de la negociación colectiva en relación con los diferentes cambios sociales más impactantes hoy en día en el ámbito de las relaciones laborales.

## **2. UNA NUEVA ORIENTACIÓN EN LA RELACIÓN ENTRE LEY Y CONVENIO COLECTIVO**

Antes de entrar en el análisis de cada uno de los cambios, resulta conveniente, todavía en un plano de generalidad, apuntar el espacio de actuación que le cabe como posibilidad o que se le asigna desde el poder público a la negociación colectiva. Se trata, aunque sea en una mirada a vista de pájaro, de tomar como referencia la relación que se establece en nuestro ordenamiento jurídico entre la norma estatal y la negociación colectiva, particularmente con vista a intervenir ante los cambios sociales más significativos que se producen en los últimos tiempos. Y resulta especialmente oportuno atender a esta cuestión, desde el instante en el que, puede que por mera casualidad temporal, la emergencia de los retos que se plantean ante los cambios emergentes de mayor calado coincide con un cambio de actitud del poder público respecto de la funcionalidad que se le otorga a la negociación colectiva, en una clave que se puede considerar como cada vez más intensa y, por tanto, cada vez de mayor responsabilidad.

Ese cambio se advierte a un doble nivel, primero en el ámbito de la Unión Europea y segundo en el ámbito nacional.

Por lo que se refiere a la vertiente de la normativa de la Unión Europea, ésta tradicionalmente apenas había atendido al impacto de la negociación

colectiva en la evolución de la legislación laboral. De un lado, la política de armonización de la legislación laboral apenas había tomado como referencia la negociación colectiva, a partir de un silencio por parte del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, poco destacado por los comentaristas, pero que a mi juicio personal resulta especialmente elocuente de un palmario olvido de la institución de la negociación colectiva desde el plano europeo. Me refiero en concreto al hecho de que la negociación colectiva no se encuentra recogida dentro del listado de materias excluidas de la armonización de la legislación laboral —salvo que se entienda implícita cuando se refiere al derecho de asociación y sindicación (art. 153.5), lectura que no comparto—, pero igualmente no contemplada expresamente dentro del listado de materias objeto de armonización —salvo que se entienda implícita cuando se refiere a la defensa colectiva de los intereses de los trabajadores (art. 153.1 f), lectura que sí comparto—. En todo caso, lo relevante es que, hasta tiempo reciente, la política de armonización apenas ha tomado en consideración la negociación colectiva como objeto de armonización legislativa. No cabe la menor duda de que la negociación colectiva constituye una institución central para la inmensa mayoría de los sistemas nacionales de relaciones laborales de los diversos Estados miembros, pero desde la perspectiva de la intervención de las instituciones europeas, se entiende que su diseño y, en particular, su relación con la norma estatal, queda en el estricto ámbito de la cultura jurídica de cada Estado miembro y, por ende, su intervención es casi irrelevante hasta el momento presente. Su actuación lo ha sido exclusivamente en clave negativa o bien en aspectos externos a la propia negociación colectiva. En clave negativa, para considerar que el desarrollo de una potente negociación colectiva a nivel nacional no entra en conflicto con las libertades económica y, en particular, con la libre competencia mercantil. En clave externa, bien lo sea para el proceso de elaboración de las Directivas (procedimiento de doble consulta) y de implementación misma de las propias Directivas (dejando a los Estados miembros abierta la posibilidad de que dicha transposición se lleve a cabo a través de la negociación colectiva); externa finalmente, en la medida en que la negociación colectiva no se convierta en un instrumento de obstáculo o impedimento a los objetivos de las correspondientes Directivas, por ejemplo, en clave de que las prohibiciones comunitarias de tratamiento discriminatorio en el ámbito laboral se extienda también a la negociación colectiva.

Por contraste a lo anterior, en los últimos tiempos se detecta un cierto cambio de actitud por parte de las instituciones comunitarias, que manifiestan una mirada más proactiva respecto de la negociación colectiva. Se trata de una mirada que supone tomar nota de la relevancia que tiene la negociación colectiva en los diversos sistemas nacionales, en términos tales

que la necesaria intervención ante los cambios que se están produciendo reciente de indudable impacto en diversas vertientes requieren de la colaboración de la negociación colectiva; colaboración necesaria que a su vez abocan a una potenciación directa de la negociación colectiva desde las propias instituciones europeas. Baste a tal efecto con mencionar dos tipos de ejemplos emblemáticos a estos efectos.

El primero de ellos encuentra su paradigma en la aprobación de la Directiva sobre salarios mínimos adecuados en la Unión Europea, respecto de la que me interesa sobre todo resaltar que más que una Directiva en materia de retribución (que queda excluida de las materias susceptibles de armonización) se trata de una Directiva de fomento y promoción de la negociación colectiva. Es una Directiva donde resulta clave el papel otorgado a la negociación colectiva en los respectivos Estados miembros, incluso para aquellos que fijan el salario mínimo por vía legal, donde resulta decisivo el objetivo marcado de lograr una tasa de cobertura del 80 %; objetivo indudablemente ambicioso, especialmente para ciertos Estados miembros hoy en día muy por debajo de esa cifra. No cabe la menor duda de que las transformaciones económicas a nivel supranacional determinan la necesidad de contemplar la influencia de la política de rentas salariales que se desarrolla a través de la negociación colectiva, especialmente a la vista de factores de globalización económica indiscutibles, entre los que no son menores el afianzamiento del euro como moneda común y los indiscutibles poderes que hoy en día tiene el Banco Central Europeo en materia de política monetaria.

El segundo se encuentra en un dato apenas advertido en relación con la implementación de la normativa europea por parte de la negociación colectiva. Como se sabe desde el Tratado de Maastricht en 1992, reforzado por el Tratado de Ámsterdam en 1997, se contempla expresamente en el Tratado de Funcionamiento la posibilidad de que los Estados miembros deleguen la transposición de las Directivas en la negociación colectiva, si bien lo sea con determinadas cautelas y en todo caso al libre criterio de cada uno de los Estados miembros. Adicional a ello, poco se ha señalado que en algunas normas europeas se contempla una remisión directa a la negociación colectiva, en términos tales que se permite directamente a los convenios colectivos una implementación de tales normas europeas, sin necesidad de que se produzca una habilitación expresa por parte de los respectivos Estados miembros. Más aún, no sólo cabe la intervención directa en estas materias por parte de los convenios colectivos, sino que los Estados miembros ni siquiera podrían intervenir impidiendo esa regulación convencional, más allá del hecho de que conforme al sistema de fuentes nacionales de cada Estado miembro los convenios pueden situarse jerárquicamente por debajo de la legislación estatal nacional y, como tal, deben respetar las reglas que

provena de parte de la norma estatal. Dos casos de este cambio de orientación de la normativa de la Unión Europea son bastante elocuentes al respecto y apenas detectado hasta ahora.

El primer caso se localiza en la Directiva sobre ordenación del tiempo de trabajo, donde permite que la actuación directa sobre el régimen del tiempo de trabajo en muy diversos aspectos, incluso en algún punto con mayor alcance por parte de la negociación colectiva: noción de trabajador nocturno (arts. 2.4 ii, 8 y 16 c), determinación de las pausas (art. 4), limitación de la duración máxima de trabajo (art. 6 a), disposiciones más favorables (art. 15), excepciones al régimen común de jornada de trabajo respecto de determinados sectores o actividades en relación con el descanso diario, pausas, descanso semanal, trabajo nocturno, periodos de referencia (arts. 17.2 y 3, 18 y 19), especialidades en la pesca marítima (art. 21).

El segundo caso, aunque sea puntual en su referencia se encuentra en el recientemente aprobado Reglamento de la Unión Europea sobre inteligencia artificial, donde se encuentra dos referencias importantes a mi juicio: 1) la declaración general de que el Reglamento no debe afectar en modo alguno al «derecho a la negociación colectiva, concluir y hacer cumplir convenios colectivos» (Considerando 9); 2) el Reglamento no es contrario a normas de la Unión Europea o de los Estados Miembros que fomenten o permitan la aplicación de convenios colectivos que sean más favorables a los trabajadores (art. 2.11).

La otra vertiente digna de ser tomada en consideración refiere a la evolución de la relación entre la ley y el convenio colectivo dentro de nuestro ordenamiento nacional, donde se aprecia con facilidad un importantísimo punto de inflexión en la política laboral en esta materia a partir de 2019, que se ve reforzado en los últimos tiempos. En efecto, conviene recordar que a resultas de la crisis financiera de hace ya más de 15 años, el Gobierno español adopta una reforma profunda de la legislación laboral, con voluntad de aplicación «tout court» sin remisión alguna a la negociación colectiva, incluso con desconfianza respecto de la misma para evitar que los convenios colectivos pudieran adoptar una actitud de contención o impedimento de la referida reforma. Frente a esa actitud de profundo recelo de la intervención de la negociación colectiva en el período precedente mencionado, como hemos indicado desde hace cinco años la norma estatal de manera recurrente contiene remisiones a la intervención complementaria o exclusiva por parte de la negociación colectiva.

Lo anterior se produce en un contexto en el que hoy en día el convenio colectivo ha dejado de ser tan sólo el instrumento de establecimiento del

salario y la jornada, fijando condiciones de trabajo mejores para los trabajadores respecto de lo previsto legalmente. Sin abandonar esa función tradicional, el convenio colectivo asume también otras funciones relevantes, que enriquecen decisivamente el rol de la negociación colectiva, especialmente convirtiéndose en instrumento de adaptación de sus contenidos a las nuevas realidades laborales y a las nuevas formas de empleo, derivadas de los cambios sociales a los que nos venimos refiriendo. Precisamente por ello, la negociación colectiva se está convirtiendo en instrumento de gestión de las reestructuraciones empresariales y de adaptación de las empresas a los cambios constantes tecnológico, organizativo y productivo. Del mismo modo que asume funciones de hacer frente a los requerimientos más complejos de atención a las necesidades de conciliación laboral y familiar; de regulación de los nuevos derechos digitales con toda la trascendencia que tiene respecto del respeto a la intimidad y protección de datos personales; de atención a las especialidades de las nuevas formas de trabajo, particularmente por lo que afecta al trabajo a distancia, a los trabajos a tarea y a través de las plataformas digitales; de respuesta a un modelo de sociedad cada vez más diverso y de sensibilidades culturales y de formas de vida cada vez más diferentes; de la integración de la población inmigrante; del impacto de las nuevas formas de consumo, etc.

Todo lo anterior viene acentuado por el hecho ya señalado de que en los últimos años las normas estatales, tanto estrictamente laborales como de otro carácter, de manera recurrente en muy diversas materias, incorporan importantes remisiones a la necesaria intervención de la negociación colectiva, para que concrete y desarrolle previsiones genéricas previstas en la ley. De este modo, el funcionamiento práctico de aspectos de lo más variado de las condiciones de empleo y de trabajo depende cada vez más de lo que haga la negociación colectiva.

Los beneficios objetivos que, en principio, puede presentar este modelo de estrecha colaboración entre la ley y el convenio colectivo, de evidente enriquecimiento de los contenidos de la negociación colectiva, también puede tener sus riesgos. Sobre todo, se presentan indudables riesgos si se produce un desbordamiento por exceso de este tipo de remisiones. Puede estar sucediendo que la intensidad de las remisiones legales a los convenios colectivos hoy en día llega a tal límite de exceso que se convierte en contraproducente. El efecto final puede ser que se desemboque en que los convenios colectivos mueran de éxito. El cúmulo de remisiones a los convenios colectivos en estos momentos se presenta desmesurado, al extremo de que las mesas de negociación no pueden atender a todas las encomiendas que se les imponen desde la ley. A veces, las remisiones son tan amplias y diversas que puede llegar a considerarse que el poder público está haciendo

dejación de su responsabilidad de conformar una regulación mínima de determinados asuntos complejos. Para cierto tipo de convenios colectivos, especialmente lo de pequeñas empresa o cierto tipo de ámbitos sectoriales limitados territorial o funcionalmente, que hasta el presente tenían contenidos muy reducidos, su capacidad de asumir tantas tareas resulta inviable, con evidentes carencias e insuficiencias de sus protagonistas. A la postre, se trata de convenios que no llegan a regular en condiciones aspectos que les son requeridos.

Todo ello, está llamando a una reconsideración del modelo que se está conformando en los últimos tiempos. De un lado, habría que valorar hasta qué punto se ha ido demasiado lejos en la disminución de la regulación legal con tantas remisiones a la negociación colectiva. De otra parte, sería oportuno reordenar los procesos negociales, sea por la vía de conformar ámbitos más amplios de aplicación de los convenios colectivos, reduciendo un mapa de excesivo minifundismo negocial; del mismo modo que serían convenientes nuevas formas de negociar, por la vía de establecer técnicas de programación de los contenidos a negociar en fases sucesivas, ante la inviabilidad de pactar todo el cúmulo de materias en un solo momento.

### **3. TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

A partir de lo anterior, sí que podemos entrar ya en el análisis de la nueva funcionalidad de la negociación colectiva ante los cambios económicos, sociales, tecnológicos, organizativos y ambientales que se están verificando en los últimos tiempos.

Comenzamos por las transformaciones en el medio ambiente, derivadas del cambio climático, de la degradación del medio ambiente y de la transición energética, no sólo por tratarse de las transformaciones que se consideran como de mayor calado en todos los ámbitos, sino sobre todo porque a estas alturas la mayoría de las valoraciones no pasan de ser muy genéricas y todavía resulta especialmente difícil concretar en qué términos este fenómeno puede repercutir sobre la negociación colectiva.

El punto de partida a estos efectos no puede ser otro que el de referirnos a la valoración inicial del fenómeno por parte de los interlocutores sociales y el protagonismo que ellas reclaman para sí. A tal efecto, basta con mencionar el contenido de dos importantes documentos.

El primero de ellos, es el diagnóstico conclusivo del Consejo Económico y Social de España sobre la materia, elaborado a través de su Memoria anual 2023 sobre la situación socioeconómica y laboral. El pasaje a nuestro juicio más decisivo es aquel en el que se afirma lo siguiente.

«El cambio climático y la degradación del medio ambiente plantean desafíos significativos al empleo y los riesgos serán mayores a medio-largo plazo. Por el contrario, las medidas de mitigación y de transición hacia una economía con bajas emisiones de carbono suponen una oportunidad y, bien gestionada, pueden generar más y mejores trabajos.

En particular, los cambios en los ecosistemas y cambios en la normativa de adaptación y de mitigación (transición ecológica) es probable que produzcan cambios en el empleo entre sectores, empresas, profesiones y regiones, además de cambios en los contenidos: nuevas tareas o tareas realizadas diferentemente.

En este contexto, el papel de las Políticas Activas de Empleo, la estrategia de Transición Justa, el diálogo social y la negociación colectiva son fundamentales para afrontar las consecuencias distributivas de la política climática y abordar los posibles riesgos sociales, laborales y las fricciones de ajuste».

El segundo de los documentos no es otro que la declaración que se contiene sobre la materia en el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva firmado entre las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal en mayo de 2023. En concreto, en su capítulo XVI, que lleva por título transición tecnológica, digital y ecológica, las partes firmantes concuerdan en lo siguiente.

«La transición ecológica, la descarbonización energética y la economía circular, junto con la digitalización, pueden alterar los procesos productivos afectando a los puestos de trabajo, las tareas y competencias que desempeñan las personas trabajadoras. De hecho, puede suceder que surjan nuevas ocupaciones al tiempo que otras desaparecen o se transforman.

Estas transiciones, que están interrelacionadas entre sí y se refuerzan mutuamente, deben ser afrontadas de manera temprana y efectiva desde la negociación colectiva, en el marco de procesos participativos con la representación de las personas trabajadoras, para poder así sensibilizar e identificar soluciones que puedan adaptarse a las especificidades de los diferentes sectores y plantear cuestiones esenciales.

En este marco, es imprescindible identificar nuevas necesidades de cualificación y mejora de las competencias, rediseño de los puestos de trabajo, organización de las transiciones entre empleos o mejoras en la organización del trabajo. Para la consecución de dicho objetivo, resulta prioritario impulsar líneas de formación e información a las personas trabajadoras para asegurar su implicación ante la adopción de medidas que reclama el cambio climático.

Asimismo, para garantizar la reducción de emisiones y la eficiencia de las medidas que en su caso de apliquen, tanto en beneficio de las empresas como

de las personas trabajadoras, se impulsarán planes de movilidad sostenible, fomentando el transporte colectivo por áreas geográficas, polígonos industriales o espacios de gran concentración de personas trabajadoras».

De ambos documentos, ante todo, se deduce un diagnóstico de fuerte impacto en el mercado de trabajo, tanto desde la perspectiva cuantitativa como de la cualitativa, que se retroalimentará con las otras transiciones, comenzando por la digital. La cuantitativa en el sentido de que, sobre todo en el medio plazo, en unos ámbitos (sectores, territorios, empresas y profesiones) se producirá necesariamente un proceso de destrucción de empleo, en tanto que en otros ámbitos de presentarán oportunidades de creación de nuevos empleos. La cualitativa en el sentido de que los empleos que no se destruyan experimentarán una importante transformación y los nuevos que se creen presentarán perfiles diferentes a los existentes hasta el momento presente, en términos tales que se alterarán los requerimientos de cualificación, el tipo de tareas a desarrollar, condiciones de trabajo, así como las formas de organización del trabajo. En segundo lugar, a partir de ese diagnóstico, en términos prospectivos, se resalta la trascendencia que han de tener las políticas laborales con vistas a gestionar con acierto estas transiciones, destacando sobre todo las políticas activas de empleo, centradas en la formación y el reciclaje profesional, así como las orientadas a la movilidad sostenible con eje central en el fortalecimiento del transporte público. En tercer lugar, en el marco de ese diagnóstico y de la centralidad de las políticas laborales, se desemboca en un llamamiento al protagonismo decisivo de las organizaciones sindicales y empresariales, empezando por la negociación colectiva, aunque también apuntando al diálogo social y a la participación en la empresa.

Eso sí, como premisa previa a la precedente atribución de un importante protagonismo a los interlocutores sociales a través de sus instituciones típicas de actuación, que compartimos plenamente, resulta obligado partir del imprescindible impulso de los poderes públicos para implementar una transición ecológica profunda y de positivos resultados. El imperioso liderazgo de los poderes públicos resulta indiscutible, en términos tales que de no existir una decidida apuesta desde las instancias públicas a la transición sería inviable que esta transición llegara a buen puerto exclusivamente con la actuación de las instancias privadas, incluidas las que provienen de la autonomía colectiva. La envergadura de los cambios que se tienen que acometer, la necesidad de actuación sobre muy diversos ámbitos y políticas, la necesidad de importantes inversiones en diversos campos, etc. requieren inexorablemente de una importante intervención de los poderes públicos. Incluso no pudiéndose ocultar que la transición ecológica tendrá efectos negativos sobre parte de la ciudadanía, en términos de empleo, calidad de

vida y costumbres sociales, su gestión requiere de una importante asunción de responsabilidad por parte de los poderes públicos. Se trata de una transición en la que el peso de los riesgos derivados de ella recae en mayor o menor medida en los trabajadores o en las empresas, en términos tales que la intermediación del poder público se presenta también desde esta perspectiva como imprescindible. En particular, está por comprobar en qué medida sus efectos pueden llegar a tener un impacto negativo de género. Tan es así, que esa actuación de los poderes públicos debe producirse a los diferentes niveles que le son propios: Unión Europea, estatal, autonómico y local. En definitiva, la afectación al interés general de las medidas a adoptar requiere una acción de primer nivel por parte de los poderes públicos. Su actuación transversal implica que lo que se haga en ámbitos diversos ajenos inicialmente a lo laboral (movilidad sostenible, economía circular, transición energética, etc.) indiscutiblemente tendrá sus efectos sobre el mercado de trabajo y las relaciones laborales.

A pesar de todo lo anterior, la acción en paralelo por parte de los interlocutores sociales debe ser intensa, como elemento instrumental hacia una gestión más eficiente y equilibrada de las transiciones ecológicas. Acción que se debe desarrollar en los diferentes frentes tradicionales de intervención por parte de los interlocutores sociales: diálogo social, participación institucional, participación en la empresa, desembocando en la negociación colectiva propiamente dicha.

En la medida en que van a ser decisivas muy diversas políticas públicas en la materia, nuestro modelo constitucional llama al despliegue de una decidida implicación del diálogo social para su diseño e implementación. De hecho, se pueden traer a colación experiencia ya desarrolladas en este terreno, donde la colaboración por parte de las organizaciones sindicales y empresariales ha sido perceptible a través, por ejemplo, de la celebración de típicos Acuerdos de concertación social: Acuerdo Marco en torno a las Comarcas Mineras 2019-2017, Acuerdo por una transición energética justa para las centrales térmicas en cierre (2020). En clave más general y amplia conviene mencionar también los Convenios de transición justa, contemplados en la Ley de cambio climático y transición energética (art. 28 de la Ley 7/2021, de 20 de mayo). No es casual que entre los objetivos de dichos Convenios se destaquen los relativos a «la empleabilidad de trabajadores vulnerables y colectivos en riesgo de exclusión en la transición hacia una economía baja en emisiones de carbono, en particular, en casos de cierre o reconversión de instalaciones». Se trata de Convenios a celebrar entre las diversas Administraciones Públicas, en particular entre las Comunidades Autónomas y diversos Ministerios (entre ellos el de Trabajo y el de Seguri-

dad Social), pero que también contempla expresamente la posible participación de las organizaciones sindicales y empresariales.

En un segundo nivel se sitúa la actuación a través de los instrumentos de participación institucional, donde la presencia de los interlocutores sociales en órganos consultivos, de control y asesoramiento en el seno de instancias administrativa de muy diverso alcance, permite su posicionamiento e influencia a la hora de gestionar las correspondientes políticas públicas y en los diferentes ámbitos (estatal, autonómico, local) en los que dicha participación institucional se contempla por parte de sus normas de regulación. A tal efecto, cabría aludir a un listado enorme de órganos de participación institucional, desde los de carácter general hasta los especializados. Implantados entre nosotros desde tiempo atrás, pero que actualizados a los retos actuales pueden incidir sobre la transición ecológica. Por añadidura, cabría mencionar la presencia de las organizaciones sindicales y empresariales en instancias específicas en materia de transición energética, como serían los siguientes: el Instituto para la transición justa (art. 12 Real Decreto 179/2021, de 23 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto de este Instituto), el Consejo Asesor de Medio Ambiente (art. 19.3 de la Ley 27/2006, de 18 de julio), así como la Asamblea Ciudadana para el Clima (arts. 1 y 2 de la OTED/1086/2021, de 29 de septiembre).

En un tercer nivel hemos de tomar en consideración la participación de los trabajadores en la empresa, a través de sus instituciones típicas, particularmente la regulación relativa a los comités de empresa y delegados de personal, contemplada en el Estatuto de los Trabajadores, especialmente en su Título II. Es cierto que a estos efectos no se ha producido innovación legislativa alguna que haya introducido reglas novedosas y especialmente de previsión expresa de competencias propias de las representaciones de los trabajadores en la empresa en esta vertiente de la transición ecológica. No obstante, lo que no cabe la menor duda es que las competencias tradicionales de estas representaciones se pueden orientar a los efectos de intervenir en los procesos de adaptación del empleo y las condiciones de trabajo en lo concreto a los efectos de la transición ecológica. En la medida en que esta transición puede presentarse como la causa desencadenante de importantes procesos de reestructuración empresarial con impacto sobre el empleo y las condiciones de trabajo, todas las atribuciones de competencias de información y consultas en el marco de tales reestructuraciones empresariales cobran una nueva lectura desde el prisma de la transición ecológica. Por mencionar el caso más emblemático al efecto, aunque lo sea toda vía de carácter potencial o hipotético, importancia clave puede adquirir para adaptaciones en ciertos sectores la utilización del mecanismo RED a los efectos de atender a los efectos de la transición ecológica. Téngase presente

que su segunda modalidad se contempla para «cuando en un determinado sector o sectores de actividad se aprecien cambios permanentes que generen necesidades de recualificación y procesos de transición profesional de las personas trabajadoras» (art. 47 bis 1 b ET). Y sin mencionarlos expresamente, no cabe la menor duda de que esos cambios permanentes pueden derivar de transiciones de diverso cariz, entre ellas las ecológicas. Baste a estos efectos destacar que, tanto en el desencadenamiento inicial general como en su implementación en cada una de las empresas, la regulación del mecanismo RED contempla competencias relevantes de intervención de los representantes de los trabajadores. Al mismo tiempo, no puede descartarse que las medidas de reestructuración a adoptar en estos casos vengan impuestas por decisiones externas de los poderes públicos (por ejemplo, descarbonización, cierres de centrales térmicas, supresión de la fabricación de productos con determinadas materias especialmente contaminantes, etc.), que a modo de *factum principis* se presente como una causa de fuerza mayor determinantes de medidas de reestructuración empresarial; reestructuraciones empresariales para las que, una vez más, el ordenamiento laboral, contempla significativas competencias de información y consulta a favor de los representantes de los trabajadores en la empresa. Finalmente, a pesar de que no se encuentre expresamente contemplado en nuestra legislación vigente, es bastante oportuno que, en clave de anticipación al cambio, en algunas empresas se elaboren planes de transición medioambiental, a través de las cuales, con cierta semejanza a lo que constituyen los actuales Planes de igualdad, se efectúe un diagnóstico y evaluación en lo concreto del impacto de estas transiciones en el futuro de la empresa, con particular atención al empleo y a las condiciones de trabajo. Involucrar a los representantes de los trabajadores en la elaboración de estos Planes de transición ecológica será imprescindible, tanto porque entran de lleno en las competencias generales de información y consulta que le atribuye la legislación laboral, como por el hecho de que tales Planes abocarán a adoptar medidas en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo sobre el que deberán intervenir tales representaciones.

Finalmente, desembocamos en el cuarto nivel: el papel de la negociación colectiva en la implementación de las transiciones ecológicas. En este terreno ya hemos anticipado como en los dos documentos referenciales de partida (Memoria del Consejo Económico y Social de España, así como Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva), se realizan una expresa referencia a la necesaria intervención por parte de la negociación colectiva. En este ámbito se produce una cierta paradoja o contradicción, en el sentido de que por un lado resulta de común aceptación por todos los analistas en el sentido de que la negociación colectiva resulta clave en esta

materia, pero al propio tiempo detectándose que no se pasa de las declaraciones de principios, donde rara vez se concreta en alcance y contenido concreto de esa intervención por parte de la negociación colectiva.

Intentando por nuestra parte avanzar un poco más allá de las declaraciones genéricas o de principio, al objeto precisamente de confirmar la influencia que efectivamente puede tener la negociación colectiva en este terreno, cabe aventurar las vertientes más destacadas en las que los convenios colectivos pueden tener una influencia significativa a estos efectos. Con carácter general anticiparía que a mi juicio no se trata tanto de que en este ámbito los convenios colectivos asuman nuevos contenidos y rediseñen su estructura, como que se lleve a cabo una relectura de su intervención a la luz del impacto que tiene la transición ecológica sobre el sistema de relaciones laborales en su conjunto.

Así, en primer lugar, si tomamos nota de las previsible transformaciones en el empleo que se pueden producir, tanto en términos de destrucción en unos ámbitos como de creación en otros, con correlativa tendencia al cierre de determinadas actividades empresariales y en paralelo emergencia de nuevas oportunidades de negocio, ello es previsible que tenga impacto en el mapa de la negociación colectiva. Es previsible que ello tenga ciertos efectos en los actuales ámbitos funcionales de los convenios colectivos, o en los ámbitos empresariales de los mismos convenios colectivos. Algunos niveles de negociación se pueden debilitar, otros fortalecer, incluso pueden aparecer nuevas actividades que queden fuera de la cobertura de la actual estructura de la negociación colectiva. Experiencias de este tipo hemos vivido a lo largo de la evolución histórica de la negociación colectiva, con cambios en la estructura derivados de decisiones políticas o sindicales, procesos de globalización económica o cambios tecnológicos. Ahora lo que se vislumbra es que además de los anteriores se producirán otros derivados de los cambios derivados de la transición ecológica, a los que no sólo se debe estar atentos, sino que las organizaciones empresariales y sindicales deberán tomar medidas de revisión del vigente mapa de la negociación colectiva en nuestro sistema de relaciones laborales.

En cuanto al contenido propiamente dicho de los convenios colectivos, será imprescindible tomar nota de impacto que va a tener la transición ecológica sobre todo el entramado de la prevención de riesgos laborales y, en particular, las reglas en los convenios colectivos en materia de seguridad y salud en el trabajo. No cabe la menor duda que una sociedad que atiene más a los cambios climáticos y al deterioro del medio ambiente puede constituir una oportunidad de primer orden con vista a elevar los niveles de seguridad y salud en el trabajo. Con ella pueden desaparecer actividades profesionales

hasta el presente caracterizadas por su mayor penosidad, riesgo o toxicidad. Incluso la negociación colectiva desde esa perspectiva puede presentarse como un instrumento que afiance estos efectos positivos. Pero, de igual forma, no es descartable que los procesos de transición pueden ser complejos desde esta nueva perspectiva y provoquen la emergencia de nuevos riesgos o acentúen los existentes respecto de las nuevas tareas y puestos que se desarrollen. En definitiva, todo ello está llamando a una relectura de las actuales cláusulas convencionales relativas a la seguridad y salud en el trabajo, que tengan ahora lo que podríamos denominar una «perspectiva ecológica o de transición energética». Como asunto muy concreto, en esa clave habrá que reflexionar una vez más sobre la funcionalidad de los tradicionales complementos por trabajos peligrosos, tóxicos y penosos, que normalmente se valoran como un elemento de monetarización del riesgo, pero que no puede negarse que también actúen como elemento de compensación económica al trabajador, incluso de indirecto incentivo a su supresión por las empresas en la medida de lo posible.

Asimismo, todos los programas que han de ponerse en marcha de reciclaje profesional de los trabajadores que asumen nuevos cometidos y tareas en el marco de la transición ecológica, pueden verse reforzados con una gestión de los programas formativos desde la negociación colectiva, especialmente a través de los convenios colectivos de empresa. De nuevo se trata no tanto de que los convenios colectivos asuman una competencias nuevas y contenidos ignotos hasta el presente, sino que se enfoque desde la perspectiva de los requerimientos de nuevas cualificaciones profesionales que va a aparecer a resultas de las transiciones que se acometan en este campo.

Sin pretender agotar todas las materias en las que el protagonismo de la negociación colectiva puede resultar importante, conviene resaltar la nueva lectura que se puede hacer del régimen de condiciones de trabajo a resultas de las políticas de movilidad sostenible que se impulsen. De un lado, ahora cabe una relectura de formas de trabajo que hasta ahora se observaban desde perspectivas ajena a la materia en cuestión. Baste, así, con mencionar la posible potenciación de un régimen de trabajo semipresencial o semi a distancia, que reduzca los desplazamientos semanales de los trabajadores desde su lugar de residencia al lugar de trabajo. No cabe la menor duda de que la generalización de sistemas de trabajo en el que la actividad de algunos días a la semana se realice a distancia reduciría de manera muy intensa los desplazamientos por motivos laborales y, con ellos, afiance ese objetivo de movilidad sostenible. A tal efecto, la negociación colectiva puede servir de instrumento de gestión del trabajo a distancia con esa finalidad, sobre todo teniendo presente que muchas de esas formas de trabajo a distancia se encontrarían por debajo de los porcentajes mínimo previstos

legalmente para entrar dentro del ámbito de aplicación de la Ley de trabajo a distancia y que, hoy en día, presentan importantes lagunas de regulación, que puede lógicamente ser cubiertas por la negociación colectiva. En esa misma clave de desarrollo de un modelo de movilidad sostenible, se apunta a una importante implementación de los transportes colectivos, que en igual medida podría ser potenciado a través de la negociación colectiva, sustituyendo los pluses de transportes individualizado en la negociación colectiva, por gastos colectivos en gastos de transportes comunes. Incluso en esa clave de reducción de la movilidad innecesaria, la negociación colectiva puede apostar por formas de gestión del trabajo que haga menos necesarias cierto tipo de reuniones que requieran de desplazamiento de los empleados, en términos tales que se favorezcan las reuniones telemáticas.

Para concluir sería preciso aludir a ciertas experiencias desarrollo de pactos colectivos o acuerdos de empresa para afrontar los efectos de cierto tipo de transiciones en este terreno. Se trata de experiencias que se encuentran a caballo entre los procesos participación de los trabajadores en la empresa vía reestructuraciones empresariales y procesos de negociación colectiva propiamente dichos de ámbito empresarial. Por citar sólo dos ejemplos emblemáticos, cabe aludir a dos Acuerdos adoptados en el seno de la empresa eléctrica ENDESA, un acuerdo voluntario de extinción o suspensión de contratos de 23 de enero de 2020 y otro sobre recolocación firmado con las secciones sindicales el 9 de julio de 2020, ambos en el marco de los procesos de cierre de centrales térmicas. Este tipo de Acuerdos podría proliferar en el futuro, convirtiéndose en un exponente más del posible protagonismo de la negociación colectiva en los procesos de transición ecológica.

#### **4. DIGITALIZACIÓN, INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

Los cambios tecnológicos, comenzando por la originaria revolución industrial, constituyen un fenómeno de tradicional acompañamiento al surgimiento y evolución de la legislación laboral y, con la misma de la negociación colectiva. Desde la aparición del maquinismo con el telar hasta el despliegue de la inteligencia artificial, todos los cambios tecnológicos que se han sucedido en el tiempo han provocado la correspondiente respuesta de adaptación de las normas laborales y, en lo que a nosotros nos interesa en estos momentos, también en el diseño y en los contenidos de los convenios colectivos. Si algún elemento de singularidad es obligado destacar de la última revolución tecnológica, centrada en la digitalización y en la inteligencia artificial éste se sitúa en el hecho de que la misma tiene un efectos universal y transversal en lo laboral. Universal por cuanto que afecta a todos

## ESTUDIOS

La presente monografía pretende analizar el impacto sobre la negociación colectiva laboral de las transformaciones más importante y de hondo calado que se vienen produciendo desde perspectivas muy diversas: los cambios sociales tanto en lo demográfico como en las formas de vidas y en la diversidad social, las transformaciones tecnológicas tanto en la generalizada digitalización como en el despliegue de la inteligencia artificial, retos de la transición energética con los nuevos valores ecológicos y ambientales. Acomete en estudios particulares los desafíos que se le presentan a la negociación colectiva en un escenario permanente cambiante y la funcionalidad de los convenios colectivos de ser protagonistas en la gestión de estos cambios. Estas transformaciones de la negociación colectiva se abordan tanto desde la perspectiva de los contenidos de los convenios colectivos como de los efectos sobre la estructura de la negociación colectiva, así como de las relaciones entre la norma estatal y los convenios colectivos.

Proyecto PID2021-122537NB-I00 financiado por:



El precio de esta obra incluye la publicación en formato DÚO sin coste adicional (papel + libro electrónico)

ACCEDE A LA VERSIÓN ELECTRÓNICA SIGUIENDO LAS INDICACIONES DEL INTERIOR DEL LIBRO

ISBN: 978-84-1078-903-8

