

La negociación colectiva en época de crisis: ¿Por qué una reforma del marco legal? puntos críticos y propuestas de renovación

*Amparo Merino Segovia**

El artículo analiza el proceso emprendido en España para la reforma del sistema legal de negociación colectiva en un contexto de crisis económica y de reducción de las conquistas sociales. En este marco, la flexibilidad interna se maneja como elemento medular de la reforma, con implicaciones inmediatas en la estructura de la negociación colectiva y en sus contenidos.

La opción legal es una descentralización en la empresa de los elementos básicos de las relaciones de trabajo, en detrimento de la negociación colectiva sectorial uniformadora. El riesgo de individualización es evidente en un entorno donde la pequeña y mediana empresa son elementos centrales del sistema productivo español y donde la ausencia de representantes legales de los trabajadores demanda la puesta en funcionamiento de mecanismos eficaces que faciliten la acción sindical en el seno de la empresa.

The article discusses the process undertaken in Spain to reform the legal system of collective negotiations in a context of economic crisis and reduction of social gains. In this framework, internal flexibility is treated as core element of the reform, with immediate implications in the structure of the collective negotiation and its contents. The legal option is decentralization of the basic elements of the labor relations in the company at the expense of sectorial uniforming collective negotiation. The risk of individualization is evident in an environment where small and medium-sized enterprises are central elements in the Spanish production system and where the absence of workers' legal representatives demands the setting up of effective mechanisms to facilitate trade union activity within the company.

SUMARIO: I. ¿Crisis económica y financiera o crisis sistémica? / II. Medidas y reformas legales ¿anticrisis? en España / III. Y... ¿qué sucede con la negociación colectiva? / IV. Reflexiones acerca del futuro de la negociación colectiva en España: hacia una nueva reforma legal.

* Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Castilla-La Mancha (España).

I. ¿Crisis económica y financiera o crisis sistémica

Son muchos quienes afirman que la crisis del nuevo milenio tiene alcance mundial y carácter sistémico¹ porque es el sistema capitalista actual en su conjunto —no solo los subsistemas que lo conforman— el que ha entrado en crisis y con él la totalidad de las reglas que lo gobiernan.² Detrás de la crisis financiera se esconde una crisis de la economía real y de la producción con todo lo que esto comporta: regresión salarial, aumento de la precariedad, agravamiento de la pobreza..., etcétera. Se habla así de una auténtica “crisis estructural sistémica del capitalismo” que amenaza el “porvenir de la humanidad y el planeta”,³ con recursos naturales cada vez más limitados y con un método de producción y consumo que impide el desarrollo de los países económicamente más débiles. Es, en consecuencia, el propio sistema capitalista el que se halla en crisis.⁴ Lo que se está viviendo no es simplemente uno de los ciclos recesivos a los que nos tiene acostumbrados la economía de libre mercado;⁵ es mucho más, es el rotundo fracaso del *laissez-faire* de los últimos 20 años, inspirado en el “fundamentalismo de mercado”.⁶

Los problemas a afrontar son estructurales y no meramente circunstanciales o coyunturales, porque las causas son múltiples: los desaciertos en la desregulación financiera y una ofuscada confianza en su eficiencia, los continuos desequilibrios y oscilaciones mundiales, la ausencia de un sistema monetario internacional, las acentuadas discordancias habidas entre las políticas monetarias, financieras y comerciales mundiales, etcétera, han provocado graves disfunciones que demandan una reacción rápida y activa de los gobiernos y de las instituciones supranacionales que, entre otras medidas, protejan los mercados de deuda de nuevos ataques especulativos.⁷ Con todo, la crisis actual reclama políticas públicas de urgencia que vayan más allá de la regulación bancaria y financiera. Cualquier problema puntual que vaya surgiendo deberá ser atendido, pero lo que realmente apremia es determinar cada

¹ S., Niño Becerra, “El *crash* del 2010”. *Toda la verdad sobre la crisis*, Barcelona, Los libros del lince, 2009.

² “En contra de esta concepción”, C. Rodríguez Braun, y J.R., Rallo, *Una crisis y cinco errores*, Madrid, LID, 2009, pp.19-20, para quienes es muy dudoso que pueda hablarse de crisis del capitalismo, porque “lo que existe en todo el denominado mundo capitalista es una serie de variantes de un sistema híbrido entre libertad y coacción. No hay modelo capitalista, porque en todos los países llamados capitalistas la propiedad privada y los contratos voluntarios son abiertamente condicionados por la política y la legislación”.

³ Lo que se ha dado en denominar “la crisis sistémica del capitalismo aviejado”, S., Amin, “¿Debacle financiera, crisis sistémica? Respuestas ilusorias y respuestas necesarias”, *Informe introductivo al Foro Mundial de las Alternativas*, Caracas, octubre de 2008.

⁴ R., Astarita, *El capitalismo roto*, Madrid, La linterna sorda, 2009.

⁵ T., Domingo Pérez, “La crisis internacional como crisis sistémica”, *Revista de la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas* de Elche, núm. 6, 2010.

⁶ UNCTAD, “La crisis de un siglo...”, núm 3, octubre de 2008.

⁷ M. Lago, “Reflexiones sobre la crisis financiera”, *Cuadernos de la Fundación 1º de Mayo*, núm 15, 2010.

una de las razones subyacentes y abordar en profundidad una reforma del sistema de gobernanza económica mundial. Y es que ha quedado demostrado que la disciplina del mercado por sí sola no puede ni restablecer la confianza de empresas y consumidores, ni reactivar la economía; mucho menos supervisar el comportamiento de las entidades financieras y de sus productos, y restituir la seguridad de los mercados monetarios.⁸

La solución que proponen los Estados pasa en la actualidad por reconstruir y poner en pie el mismo sistema que ha llevado a varios países al borde de la quiebra y ha agudizado la inestabilidad y los desequilibrios mundiales. Lejos han quedado los buenos propósitos de dirigir la mirada hacia un nuevo modelo productivo que imponga ajustes al capital, que restablezca el uso de los recursos naturales y que asocie la democracia al progreso social y al respeto de la soberanía de los pueblos. Ha desaparecido la imperiosa necesidad de regular los mercados financieros desde el poder político y de ensalzar lo público frente a lo privado. Hoy, el discurso político es muy distinto; continúan siendo los mercados y los movimientos especulativos los que interpelan a los gobiernos y los que dictan las normas. El desarme del estado de bienestar y, con él, la acción privatizadora y desreguladora de los gobiernos, se presentan como opción inevitable, como cauce natural para salir y superar las dificultades.⁹

No se ha actuado sobre las raíces de la crisis, ni se han interceptado sus causas. Se ha querido trabajar parcialmente sobre sus consecuencias, pero se ha hecho mal porque las medidas que se están aplicando son las mismas que las que hicieron al mundo penetrar en una situación sin precedentes. Las elevadas cotas de conflictividad social ejemplifican en la Unión Europea (UE) el descontento de la ciudadanía, contraria ésta a las políticas públicas reductivas, que no hacen sino quebrar el modelo social europeo y colocar los derechos sociales en una posición subalterna.¹⁰ Porque, a fin de cuentas, todas estas medidas, que priorizan sin mesura la reducción del déficit público, que sacrifican la creación de empleo y el crecimiento económico, y que dan la apariencia de solucionar problemas, serán “el germen de nuevas crisis”.¹¹

La crisis de 2011 ha azotado con fuerza a los trabajadores y trabajadoras del planeta, a sus derechos de ciudadanía y a sus condiciones laborales. El aumento desorbitado del desempleo y de las desigualdades sociales protagoniza la situación que actualmente se vive en España que, con una tasa de desempleo superior al 20 por 100, no ha logrado —tampoco lo conseguirá en el corto plazo— que las aguas

⁸ UNCTAD, “La crisis...”, *op. cit.*

⁹ Sobre la crisis e involución del estado de bienestar en España y el triunfo ideológico del individualismo competitivo, véase G. Rodríguez Cabrero, *El estado de bienestar en España: debate, desarrollo, retos y fundamentos*, Madrid, 2004.

¹⁰ A., Baylos, “La quiebra del modelo social europeo y la crisis de la política como acción colectiva”, *Revista de Estudios de la Fundación 1º de Mayo*, núm 22, 2010.

¹¹ R., Benito, “La Unión Europea en la encrucijada”, *Revista de Estudios de la Fundación 1º de Mayo*, núm. 22, 2010.

Sección Doctrina

vuelvan a su cauce.¹² La necesidad de garantizar empleo estable y de calidad y una protección social equitativa para todos se ha saldado, sin embargo, con medidas antisociales de restricción del gasto público que, lejos de toda pretensión de sostenibilidad,¹³ degradan los derechos de la clase trabajadora y la protección social.¹⁴

No es necesario insistir en los factores y elementos que han provocado esta situación. Con seguridad, el funcionamiento del mercado de trabajo no ha tenido nada que ver en esta debacle. Responsabilizar por tanto al derecho del trabajo —a sus patologías y su rigidez— de la crisis —de sus causas y sus consecuencias— sería, además de desacertado, simplista o pueril. En los últimos tiempos España ha pasado por diferentes etapas de crisis económica —bien es cierto que de menor envergadura— que, sin tener como fundamento la configuración y actuación del mercado laboral, han impulsado, sin embargo, sucesivas reformas laborales, en buena medida para dar respuesta a situaciones de desempleo desmesurado motivadas por la caída de la actividad productiva y el repliegue empresarial. En este escenario han sido habituales los reproches contra el derecho del trabajo, al que se imputa el aumento desenfrenado del desempleo y la precariedad. La tutela que ofrece a la clase trabajadora se considera un obstáculo para el funcionamiento adecuado de los mercados y para la recuperación económica, porque en tiempos de crisis lo que se demanda es la máxima flexibilidad. Ha sido precisamente esta la senda que en España han seguido las reformas legales emprendidas desde los años 80. La flexibilidad como instrumento al servicio de la empresa se ha ido abriendo camino, y lo ha hecho con tal holgura y amplitud que infunde desconfianza y temor. En algún momento habrá

¹² Existen diferencias significativas en los distintos estados miembros de la UE. En el período 2008/10 la tasa de empleo de la Unión Europea (15 a 64 años) se ha reducido en 1,7 puntos para situarse finalmente en un 64,3%. Los efectos de la crisis en las tasas de empleo han sido adversos en todos los países salvo en Alemania, Luxemburgo, Polonia, Rumanía y Malta. Los más afectados por la pérdida de empleo han sido los Países Bálticos, Irlanda y España. En este mismo período (2008/10), la tasa de desempleo de la Unión Europea aumentó en 2,7 puntos hasta alcanzar en 2010 un valor del 9,3%. Todos los países han registrado un aumento del paro, salvo Alemania, donde la tasa de desempleo ha descendido en medio punto entre 2008 y 2010. Por el contrario, el paro se ha duplicado en Irlanda, España y Dinamarca y se ha triplicado en los Países Bálticos. España se sitúa a la cabeza del desempleo en la Unión Europea con una tasa del 20%, lo que supone el doble de la media comunitaria, y más de cuatro veces la de Austria y Países Bajos (países con un nivel más bajo de desempleo), Rocha, “Las políticas del empleo en Europa”, *Revista de Estudios de la Fundación 1º de mayo*, núm. 22, 2010.

¹³ El debate político, sin embargo, pretende hacer de la sostenibilidad uno de los elementos centrales de las reformas adoptadas para salir de la crisis. Ejemplo de ello, es la denominada Ley de economía sostenible, que en la actualidad se está debatiendo en España. En la actualidad se halla en fase de tramitación parlamentaria como proyecto de ley.

¹⁴ “Los estados, en su afán por reducir los déficits producidos durante las cíclicas recesiones de la economía capitalista, aplican drásticas reducciones del gasto público, que afectan directamente a los derechos sociales de los trabajadores y a las oportunidades y el bienestar de los ciudadanos. Pero no solo, los gobiernos haciendo uso de su competencia ejecutiva, desarrollan y aprueban normas que, acotadas al aspecto socio-laboral, pueden suponer una degradación de las garantías y derechos laborales adquiridos. En consecuencia, las crisis económicas parecen autorizar-legitimar el retroceso de los mismos y, consecuentemente, del modelo general de organización social”, O., Contreras, “El estado del bienestar en el punto de mira de los mercados y la reforma laboral como instrumento canalizador de la crisis financiera”, Trabajo presentado en el *Máster de Derechos Fundamentales y Libertades Públicas de la UCLM*, inédito, 2011.

que reflexionar sobre la esencia misma del derecho del trabajo y sus propios cimientos;¹⁵ habrá que volver a la historia y, con ella, a las conquistas sociales para resituar y no degradar la acción y autotutela colectivas, la negociación colectiva, en fin, para definitivamente gestionar la crisis sin atacar al sindicato y sin desvirtuar su condición de sujeto sociopolítico de representación de los intereses de la clase trabajadora.

II. Medidas y reformas legales ¿anticrisis? en España

La respuesta a la crisis se ha saldado en Europa con políticas antisociales que han dejado vislumbrar la quiebra de la soberanía de los estados-nación.¹⁶ En el caso español, la experiencia desarrollada hasta la fecha ejemplifica esta realidad con contundencia. La actuación pública, que recurrentemente se justifica en la necesidad de aminorar el gasto público, y que ha llevado al gobierno del país a privatizar los servicios públicos más productivos, ha resultado extremadamente reductora de los derechos sociales y de ciudadanía y, en última instancia, del estado de bienestar,¹⁷ que gradualmente deja de ser garantizado por el sistema, con grave amenaza para la cohesión social.¹⁸

Con el RD-Ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público,¹⁹ el gobierno español inicia su frenética actividad reformista deconstructiva con uno de los recortes en los derechos sociales más enérgicos acometidos en la democracia española: la reducción de las retribuciones de los

La respuesta a la crisis se ha saldado en Europa con políticas antisociales que han dejado vislumbrar la quiebra de la soberanía de los estados-nación.

empleados públicos en un 5 por ciento de media y la congelación del importe de las pensiones públicas del sistema de seguridad social, excluyendo su revalorización durante 2011.²⁰ La reacción sindical es inmediata: convocatoria de dos huelgas, una

¹⁵ Y recordar que el derecho del trabajo “se fundamenta en un pacto constituyente que busca integrar el trabajo en la sociedad y en la política [...] como factor de cohesión social y de atribución de ciudadanía con el sistema económico capitalista, que es regulado y orientado desde el poder público”, A., Baylos, “Modelo social y políticas frente a la crisis”, RDS, núm. 49, 2010, p. 42.

¹⁶ F.J., Trillo, “Proyecto docente y propuesta investigadora, inédito”, Ciudad Real, 2010, p. 75.

¹⁷ O. Contreras, *El estado del bienestar...*, op. cit., recordando que “las circunstancias de la economía española y su modelo productivo basado en dos sectores, la construcción y los servicios, intensivos en factor trabajo, han provocado que la actual crisis económica haya implicado una destrucción del empleo masiva”.

¹⁸ F. Miguélez, y C., Prieto, “Crisis del empleo y cohesión social”, CRL, núm. 19, 2010, pp. 235 ss.

¹⁹ BOE de 24 de mayo de 2010.

²⁰ Además, se modifican los plazos de reconocimiento y concesión de las prestaciones y ayudas derivadas de la Ley de Dependencia, se suprime en el IRPF la deducción por nacimiento o adopción, se suprime la

Sección Doctrina

de ellas general, la otra de empleados públicos, e interposición de recursos para la declaración de inconstitucionalidad de la norma por vulneración del derecho de libertad sindical en relación con el derecho de negociación colectiva.²¹

Pero las reformas no acaban ahí. El RD-Ley 10/2010, de 16 de junio, sobre medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo,²² introduce en el marco de las relaciones laborales novedades de trascendencia en aspectos tan esenciales como son la extinción del contrato de trabajo por despido objetivo o colectivo, la modificación de condiciones de trabajo, la contratación temporal y las empresas de trabajo temporal. La tramitación parlamentaria de esta reforma culminará en la Ley 35/2010, de 18 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. Su objetivo prioritario —el declarado por la norma— es la “reducción del desempleo” y el incremento de la producción de la economía española, corrigiendo la dualidad habida en nuestro mercado laboral a través de la promoción de la estabilidad en el empleo.²³

Para reducir el desempleo, incrementar la productividad, corregir la dualidad del mercado laboral y promocionar la estabilidad, el legislador de 2010 ha creído conveniente apoyarse en la regresividad, institucionalizando la temporalidad como mecanismo de acceso al mercado de trabajo, abaratando, facilitando y dando mayor celeridad al despido, y favoreciendo la intermediación laboral privada a través de empresas con ánimo de lucro. Medidas que al día de hoy no han dado los frutos esperados por algunos de los que interesadamente se manifestaron optimistas y que, por el contrario, perpetúan las diferencias, siguiendo la senda marcada por quienes desde fuera gobiernan los mercados y la economía, con idénticos esquemas a los tradicionales y un modelo productivo inalterado.²⁴

prestación económica de pago único por nacimiento o adopción de hijo de la seguridad social, se establecen restricciones en relación con la jubilación parcial, así como un conjunto de normas de naturaleza económico-financiera de las corporaciones locales.

²¹ Han sido numerosos los recursos colectivos interpuestos por las organizaciones sindicales, en defensa de los derechos de todos los empleados públicos, con el objetivo principal de lograr que el Real Decreto Ley 8/2010 y las normas de desarrollo del mismo sean declarados inconstitucionales, y obligar al gobierno a restablecer los derechos anteriores a su publicación. Significativo es, en este sentido, el conflicto colectivo presentado ante la sala de lo social de la Audiencia Nacional en relación con la pérdida de la fuerza vinculante del XI convenio colectivo de la fábrica nacional de moneda y timbre, como consecuencia de la reducción retributiva de los empleados públicos. La Audiencia Nacional ha dictado el Auto 63/2010 donde considera que el recorte salarial del personal laboral constituye una vulneración del derecho de libertad sindical, con sospechas fundadas de la inconstitucionalidad en este punto del RD-Ley 8/2010.

²² BOE de 17 de junio de 2010. Este RD-Ley entró en vigor al día siguiente de su publicación oficial, es decir, el 18 de junio de 2010.

²³ La Ley 35/2010 deja sin contenido a parte del Acuerdo Interconfederal para el Empleo y la Negociación Colectiva (2010-2012), adoptado en febrero de 2010 —el AENC— por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal (CC.OO., UGT, CEOE y CEPYME), al despojar a la negociación colectiva de las reglas en él pactadas sobre creación y estabilidad en el empleo e incremento de la productividad.

²⁴ Como respuesta a la ley 35/2010, el sindicalismo confederal ha emprendido movilizaciones con el propósito declarado de poner en funcionamiento una iniciativa legislativa popular con un proyecto de reforma laboral neutralizador de la reforma legislativa recién aprobada.

Las directrices marcadas por el gobierno español han seguido los dictados de la UE, con duras políticas de ajuste estructural, cuya impronta en los estados miembros y la conflictividad social que han generado son sobradamente conocidas. En el caso español, la situación de descontento social se perpetuará sin solución de continuidad en un estadio ulterior, a partir de las pretensiones expresadas por el poder político de activar nuevas medidas —anticrisis, se dicen— que secundan la línea de acción común diseñadas por el FMI y la OCDE. El interés por modificar a toda costa el sistema público de pensiones, elevando la edad de jubilación a los 67 años y a 41 los años requeridos para acceder al 100% de la base reguladora; la idea de reformar a ultranza el marco legal de negociación colectiva para lograr una mayor flexibilidad laboral; la privatización de algunos de los servicios públicos más rentables..., dan buena cuenta del estado de convulsión social que en esta segunda etapa vive el país, y que se prolongará hasta el estreno en enero de 2011 de una nueva fase distinguida por la reapertura del diálogo social.

Múltiples son las razones que han motivado que hoy, entrado ya el 2011, pueda hablarse en España del logro de un consenso social —relativo, no obstante— en los modos de gestionar la crisis para superar las situaciones de adversidad social y económica que castigan a la ciudadanía. El desgaste del gobierno español y los muy adversos sondeos de opinión, la proclama de una posible nueva convocatoria de huelga, la proximidad de las elecciones municipales y autonómicas, los cambios habidos en la dirección de la patronal... son algunos de los factores que han propiciado un clima más favorable para el diálogo social con recientes resultados.

En efecto, el 2 de febrero de 2011 el gobierno y los interlocutores sociales —CC.OO., UGT, CEOE y CEPYME— suscriben el Acuerdo social y económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones —ASE—. Con este pacto se quiere implicar a las fuerzas políticas y sociales del país para reconducir las salidas a la crisis.²⁵ El ASE incorpora el Acuerdo para la reforma y fortalecimiento del sistema público de pensiones,²⁶ el Acuerdo sobre políticas de empleo y otras materias de índole laboral y el Acuerdo sobre política industrial, política energética y política de innovación. También anexa un compromiso bipartito entre el gobierno y las organizaciones sindicales para el tratamiento de cuestiones relativas a la función pública, así como un acuerdo bipartito entre las organizaciones sindicales y empresariales sobre criterios básicos para la reforma de la negociación colectiva.

²⁵ En este proceso de diálogo social se han incluido, además de la reforma del sistema de pensiones, otras materias de entidad, tales como la reforma de la negociación colectiva, el desarrollo reglamentario de los denominados expedientes de regulación de empleo y las políticas activas de empleo, A., Baylos, “El acuerdo de reforma del sistema de pensiones”, 29 de enero de 2011 (baylos.blogspot.com).

²⁶ Los días 27 y 28 de enero de 2011 se concluyó el acuerdo de reforma del sistema de pensiones. Sobre su contenido, la diversificación al acceso a las prestaciones de jubilación que incorpora, y su naturaleza defensiva al pretender “mantener un mínimo en la configuración de la garantía institucional de la protección social frente a la vejez, que no desvirtúe en lo esencial el modelo social tal como se viene reformulando en nuestro país a partir del Pacto de Toledo de 1996”, A., Baylos, *El acuerdo de reforma...*, *op. cit.*

III. Y... ¿qué sucede con la negociación colectiva?

La negociación colectiva en España se halla en la actualidad en una situación delicada. Con la entrada en vigor del RD-Ley 10/2010 y la Ley 35/2010 de convalidación, la autonomía colectiva sufre un fuerte embate. El convenio colectivo queda paulatinamente desprovisto de sus contenidos, y lo hace en la misma proporción en que se va ensanchando el poder del empresario, al que expresamente se reconocen facultades para modificar condiciones de trabajo. La intervención de la ley en la negociación colectiva es cada vez más fuerte, pero no con pretensiones de rigidez, ni con el propósito de fortalecer y dotar de mayor seguridad jurídica a la parte débil del contrato de trabajo. No se trata ahora de que la ley se reapropie y absorba contenidos, o de que haga del convenio un instrumento fuerte dotándole de mayores garantías. La ley no regula las condiciones de trabajo que antes atribuía a la negociación colectiva, ni le pone nuevas trabas procedimentales. Su labor consiste en direccionar contenidos, distribuyendo competencias materiales entre ámbitos e instrumentos de negociación.

En la regulación de las condiciones de trabajo, la ley persiste en su labor de repliegue, emprendida en 1994. La disyuntiva heteronomía/autonomía se resuelve a favor de esta última; no obstante, la preferencia la tiene ahora la autonomía individual en su disyuntiva con la autonomía colectiva. Porque la ley vuelve a actuar en clave flexibilizadora. La flexibilidad interna —condicionada en un primer momento al cumplimiento empresarial de las cláusulas convencionales relativas a la conversión de contratos temporales en indefinidos— se vehicula ahora a través de un mecanismo que, neutralizando el AIENC²⁷ (2010-2012), ensalza la autonomía individual y desincentiva la negociación colectiva sectorial. Esta operación, que es muy sutil, guarda la apariencia de respetuosa con los pilares que sustentan el derecho del trabajo. Sin embargo en toda esta construcción subyacen pretensiones muy distintas. Expresamente la ley formula la negociación colectiva en clave de adaptabilidad. Hace referencia expresa a la necesidad de acomodarla a las necesidades de los trabajadores, empresas y sectores productivos, y la configura como instrumento de mejora de la productividad. La empresa ocupa el centro de gravedad del sistema, es el eje en derredor del cual debe rondar la negociación colectiva, que aparece heterónomamente intervenida para ser direccionada hacia espacios de flexibilidad extrema y desigual que le hacen perder su eficacia real.

Porque lo que se ha afectado es la indisponibilidad del convenio colectivo, a través de procesos de descuelgue que favorecen la inaplicación en la empresa de contenidos convencionales tan básicos como son el salario, los horarios y la distribución del tiempo de trabajo, la movilidad funcional y la organización del trabajo.

²⁷ Acuerdo interconfederal para el empleo y la negociación colectiva, suscrito en febrero de 2010 por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal (CEOE, CEPYME, CC.OO. y UGT).

La flexibilidad interna es entendida por la ley de 2010 como posibilidad de que el empresario pueda modificar las condiciones de trabajo reguladas en el convenio colectivo, alterando la estructura de la negociación colectiva. Con la nueva reforma el espacio natural para la toma de decisiones es indiscutiblemente la empresa, quedando desplazado el ámbito sectorial, hasta entonces cualitativamente dominante en el sistema español de negociación colectiva.²⁸

La rama o el sector de actividad, como unidad de negociación, son vistos por el legislador como un espacio de rigidez que se adapta mal a las nuevas circunstancias de la producción. Por esta razón la opción legal manifiesta una tendencia favorable al reemplazamiento de la negociación colectiva supraempresarial por la de empresa, que podrá derivar en un falso proceso negocial o, en el mejor de los casos, en una pseudonegociación controlada de modo inmediato por el empresario. Toda esta construcción encuentra justificación en la necesidad de buscar “puntos de equilibrio entre la flexibilidad requerida por las empresas y la seguridad demandada por los trabajadores”.²⁹

La técnica empleada pasa, en primer lugar, por descausalizar lo que antes era inmodificable si no quedaba acreditada la concurrencia en la empresa de una motivación expresa que justificase la inaplicación del convenio sectorial. Bien es cierto que el legislador continúa exigiendo la existencia de una causa —económica, técnica, organizativa o productiva— y un acuerdo colectivo entre el empresario y los representantes de los trabajadores para modificar determinadas condiciones de trabajo reguladas en convenio. Sin embargo, la conclusión de acuerdo hace presumir que concurren las causas justificativas de la modificación, sin posibilidad —dice la ley— de impugnarlo para su control judicial.³⁰ Se “establece así una suerte de blindaje frente a la impugnación de la justificación de la medida”.³¹

Sin acuerdo no es factible, por tanto, la modificación sustancial de las condiciones de trabajo pactadas en el convenio. Este pacto que, en principio, ha de tener naturaleza colectiva, puede, no obstante, ser concertado entre el empresario y una comisión de un máximo de tres trabajadores de la empresa designados “democráticamente” por éstos cuando carezcan de representación legal. Existe también la opción de que los trabajadores sin representantes en la empresa designen una comisión formada por los sindicatos más fuertes y representativos del sector de pertenencia.

²⁸ A. Baylos, “Movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo y descuelgue salarial en la reforma del 2010”, *www.diariolaley*, 14 de octubre de 2010, pp. 24 ss.

²⁹ Exposición de Motivos de la Ley 35/2010.

³⁰ El control jurisdiccional queda restringido a los supuestos de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la celebración del acuerdo.

³¹ A. Baylos, “Movilidad geográfica...”, *op. cit.*, p. 26. Opina el autor que “una interpretación literal del valor de esta presunción legal podría plantear problemas en ordena a obstaculizar el acceso a la justicia del art. 24 Constitución Española (CE) y a desvirtuar el carácter casual de esta institución. Por eso es más seguro entender que se trata de una presunción *iuris tantum* que puede destruir esta presunción probando la evidente carencia de justificación de la medida.

Sección Doctrina

La elección de una u otra instancia para que negocie con la empresa la inaplicación del convenio entra en el ámbito de las facultades potestativas de los propios trabajadores de la empresa, quienes previsiblemente optarán por la intervención directa. En esta tesitura, la concurrencia de voluntades individuales de los trabajadores y la suscripción plural de un acuerdo con el empresario plantea problemas de constitucionalidad, al quedar suplantada la autonomía colectiva por una suma de pactos individuales que privan de eficacia al convenio colectivo.

Tratándose de la modificación del salario —de sus cuantías—, la Ley 35/2010, altera sustancialmente el régimen hasta entonces vigente, al privar de la capacidad otrora reconocida al convenio sectorial para gestionar el descuelgue de la empresa en situación de inestabilidad económica. Es ahora la norma estatal la que define con enorme laxitud las condiciones y determina el procedimiento de inaplicación del convenio, permitiendo la apertura del proceso en aquellas circunstancias en que la “situación y perspectivas económicas” de la empresa “pudieran verse dañadas” como consecuencia de la aplicación del régimen salarial convencional, “afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo”. A partir de ahí, el proceso guarda similitud con el previsto por el legislador para la modificación sustancial: exigencia de acuerdo colectivo que hace presumir la concurrencia de la causa y posibilidad de designar una comisión sindical o de un máximo de tres trabajadores cuando éstos carezcan en la empresa de representación legal,³² con todos los problemas de constitucionalidad que la opción legal arrastra.

IV. Reflexiones acerca del futuro de la negociación colectiva en España: hacia una nueva reforma legal

Esa misma ley —la 35/2010—, que con pretensiones descentralizadoras cuestiona y degrada el valor de la autonomía colectiva, anuncia en su disposición adicional 21ª la necesidad de afrontar una transformación integral del sistema legal de negociación colectiva, reclamando de los interlocutores sociales la apertura de espacios de diálogo social para alcanzar un acuerdo de reforma. El plazo abierto por el gobierno español para lograr el consenso social finaliza el 19 de marzo del 2011. Llegada la fecha sin conformidad, el poder político, previa consulta con las organizaciones sindicales y empresariales, tomará la iniciativa e impondrá unilateralmente una reforma —se dice estructural— del modelo legal de negociación colectiva que abordará, entre

³² El acuerdo deberá precisar con exactitud las nuevas retribuciones de los trabajadores de la empresa y establecer, en su caso, una programación de acerca de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones económicas establecidas en el convenio sectorial, sin que de ningún modo la vigencia del acuerdo pueda superar la del convenio ni, como máximo, los tres años. “La ausencia de estos requisitos debe invalidar el acuerdo, puesto que la norma impone las garantías imprescindibles de la sustitución de la regulación convencional por la que establece el acuerdo de descuelgue”, A. Baylos, “Movilidad geográfica...”, *op. cit.*, p. 27.

otros, aspectos tan esenciales como los mecanismos de articulación de la negociación colectiva, su papel como procedimiento de fijación de las condiciones laborales y de determinación de las políticas de empleo, y su capacidad para adaptarse a las necesidades de los trabajadores, empresas y sectores productivos.

¿Es necesaria esta reforma? A juicio de muchos, sí. Pero, ¿en qué términos? Como suele ocurrir en estas circunstancias, las posiciones de los actores sociales intervinientes —sindicatos y empresarios— fueron de partida antagónicas y difícilmente reconciliables, al menos en lo que hace referencia a las medidas concretas necesarias para dotar de coherencia y racionalidad el sistema español de negociación colectiva. Unos y otros coincidían en la necesidad de modificar el marco legal, pero la finalidad perseguida y las actuaciones a desarrollar divergían sensiblemente.

Acordar a través de un pacto social la reforma de la negociación colectiva ha topado con una suerte de obstáculos. El elevado grado de desidia para pactar que, en un primer momento, expresa la patronal, la afinidad de sus propuestas descentralizadoras con las del gobierno, y su enfrentamiento con un proyecto sindical que hace de la centralización y articulación el elemento medular del sistema, hacían temer la quiebra del diálogo social. No obstante, la propuesta gubernativa y el acuerdo bipartito recientemente suscrito por las organizaciones sindicales y empresariales sobre los criterios básicos para la reforma de la negociación colectiva que se anexa al ASE, permiten vislumbrar en la actualidad puntos de conexión y una relativa sintonía gubernamental con los planteamientos sindicales relativos a la conveniencia de estructurar la negociación colectiva a través del convenio sectorial estatal, siempre que con él queden preservados el ejercicio adecuado de la libertad de empresa y la negociación en este ámbito de las materias más ligadas a la adaptabilidad. Un elemento de discordancia, la ultraactividad del convenio colectivo, había desaparecido de la hoja de ruta inicialmente diseñada por el gobierno, lo que junto con la recién estrenada formación del nuevo equipo de dirección de la patronal —CEOE—, con un talante más negociador que su antecesor, y la existencia de un consenso social sobre los criterios básicos de reforma, parecían ampliar las perspectivas de lograr un acuerdo que haga de la autonomía colectiva —de su preservación y respeto pleno— pieza central del sistema. No obstante, la tantas veces proclamada necesidad de poner plazos a la negociación colectiva —auspiciada y alentada desde posiciones netamente economicistas— vuelve hoy a ocupar el centro del debate, con puntos de fricción sindical y empresarial que posiblemente harán rebasar el plazo inicialmente otorgado por el gobierno para consensuar la reforma.

Modificar la ley para modernizar la negociación colectiva y acomodarla a las exigencias que impone la complejidad actual del tejido empresarial español, parece necesario. Las sucesivas reformas legales de la negociación colectiva —señaladamente la del 1994— no repararon en la diversidad subyacente. La existencia de nuevos métodos organizativos, grupos de empresas, empresas en red, empresas multiservicios, empresas cada vez más externalizadas y descentralizadas..., evidencian que las estructuras tradicionales han quedado superadas y que existen serias disfunciones que

Sección Doctrina

es necesario corregir. La falta de previsión legal y su acomodo a la realidad actual demandan la integración de nuevas reglas de legitimación negocial que den coherencia a un sistema que, tradicionalmente asentado en cánones fordistas, no responde satisfactoriamente a las circunstancias vigentes. La solución pasa por reformular y perfeccionar algunas de las propuestas jurisprudenciales enunciadas para dar respuesta a estas situaciones hoy ya cotidianas, por habilitar y definir nuevas unidades de contratación colectiva que no pueden desenvolverse con naturalidad al haber sido adjetivadas por los tribunales como artificiales, y por establecer nuevos sistemas de representación de las partes negociadoras.

Urge, ante todo, reformular y recomponer la estructura de la negociación colectiva porque su configuración actual muestra un modelo excesivamente atomizado, descoordinado y desarticulado.

Con todo, los procesos de externalización y de reestructuración hacen de las PYME el elemento central de la estructura productiva del país. Su dimensión propicia la inexistencia de representantes legales de los trabajadores, dificultando considerablemente el desarrollo en su seno de auténticos dispositivos de negociación colectiva. Esta realidad, ahora en auge, pero de siempre característica, nunca fue prevista por el legislador,³³ provocando que los instrumentos de flexibilidad interna hayan quedado en manos del poder privado del empresario.

En estas circunstancias, vigorizar la acción sindical y ampliar la legitimación al sindicato representativo son medidas que avalarán los procesos de negociación colectiva y su desarrollo en la empresa con plenas garantías. Reforzar, asimismo, la obligación legal de negociar requiere en todo caso el establecimiento de medidas legales que solucionen los bloqueos y las discrepancias habidas en la negociación. Medidas que, entre otras previsiones, establezcan consecuencias jurídicas derivadas del incumplimiento de este deber, y que incorporen mecanismos de intervención de un tercero —mediación o arbitraje— que impidan los bloqueos indefinidos del proceso.

Urge, ante todo, reformular y recomponer la estructura de la negociación colectiva porque su configuración actual muestra un modelo excesivamente atomizado, descoordinado y desarticulado, a la par que petrificado, en el que cada convenio se autodefine norma exclusiva y excluyente, y soberano en su ámbito de aplicación. De ahí que la coherencia y la racionalidad deban imponerse para lograr la eficacia de un sistema con millares de unidades de contratación en activo, pero sin coordinación alguna entre sí.

³³ Salvo, la solución poco pausable que ofrece la Ley 35/2010, en los procesos de modificación sustancial de condiciones de trabajo y de descuelgue salarial, anteriormente analizados.

¿Cuáles son los elementos que contribuyen a lo que algunos denominan ‘patología’ de la negociación colectiva?, ¿es la ley la que propicia esta situación, o coexisten otros factores relevantes que marcan la ruta abrupta por la que camina en España la negociación colectiva? Para el cambio, ¿es preciso una reforma legal? o ¿deben ser los actores sociales quienes, en el ejercicio de su autonomía colectiva, construyan en el día a día una suerte de disciplina negocial que modifique pautas de comportamiento y dé paso a nuevas inercias?

Los datos evidencian que España arrastra problemas de descoordinación y atomización negocial desde los años 80, y que los cambios legales habidos sobre la materia ni siquiera han atenuado esta situación. Es más, la práctica ha demostrado que, en ocasiones, cuando la ley ha querido descentralizar para proveer de mayor flexibilidad al sistema, los actores sociales han seguido la senda contraria y han formulado propuestas centralizadoras. Hoy ya no parece tan problemática aquella urgencia expresada por sectores nacionalistas de potenciar marcos autonómicos de relaciones laborales y que incitaron al legislador español a dar una nueva redacción al art. 84 ET, que va más allá de la descentralización sectorial a un solo nivel —estatal/CCAA—. Los inconvenientes de la descentralización, aun cuando se plantean prioritariamente en términos sector-empresa, por ser en este último ámbito donde el deber de influencia sindical presenta serias dificultades para su correcto desenvolvimiento, son, no obstante, de mayor calado y envergadura, por concernir a la conformación de la estructura de la negociación colectiva en toda su extensión funcional y territorial.

Las razones de esta confusa realidad que se perpetúa y mantiene desde décadas pasadas son numerosas; desde históricas hasta organizativas, sin menospreciar la influencia de factores económicos que traen causa de un tejido empresarial en el que predomina la pequeña y mediana empresa organizada territorialmente en provincias. También las ordenanzas de trabajo, vigentes hasta mediados de los 90 del siglo pasado, han sido decisivas en la conformación de una determinada distribución negocial sometida a vaivenes, con síntomas de inamovilidad en determinados ámbitos, de centralización en otros y de dispersión en ocasiones, como consecuencia de la aparición de nuevas unidades de contratación que ocupan los espacios antes cubiertos reglamentariamente, ya sean sectoriales o subsectoriales, por la fragmentación en este caso que se ha producido en los otrora sectores tradicionales. Existen, asimismo, condicionantes que, derivados de las reticencias que expresa el sujeto colectivo en los ámbitos territoriales más reducidos a ceder parte de su poder contractual, conducen la negociación en una determinada dirección, propiciando su disgregación.

Las causas son, pues, múltiples, y parece que poco tienen que ver con el modelo negocial que impulsa el legislador. Siendo esto cierto, no lo es menos que la opción legislativa puede resultar determinante en un espacio donde los intereses en liza son por definición contrapuestos. Así, cuando el legislador toma una posición neutral y se muestra imparcial, la negociación colectiva marca sus dinámicas, y son factores como los recién vistos los que deciden su estructura.

Sección Doctrina

En los últimos tiempos la ley ha perdido su imparcialidad inicial, y aboga por un modelo negocial, que se dice más flexible, pero que en realidad abre, a través de la ruptura de la centralidad, mayores espacios a la individualidad que expresa el poder unilateral del empresario. En esta tesitura, una reacción sindical inmediata, ejercitada mediante la disciplina y el deber de influencia, puede propiciar una centralidad articulada del sistema, cuando la ley, pese a sus preferencias descentralizadoras, no niega la opción contraria.

El problema que se plantea en la actualidad es bien diferente, porque la ley impone sutilmente la descentralización, potenciando ámbitos de contratación donde el deber de influencia y la disciplina sindical quedan atenuados. La conformación actual de las estructuras empresariales del país, la masiva externalización de la producción y la hegemonía de la pequeña y mediana empresa abocan a un progresivo debilitamiento del modelo de representación colectiva de los trabajadores en la empresa y el avance hacia esquemas extrasindicales y pseudocolectivos, que son necesarios superar.

Bien es cierto que en esta operación la iniciativa legislativa se ha mostrado perspicaz, con una intervención que, aparentemente proclive a favorecer el desarrollo de la autonomía colectiva, a la postre, dista mucho de ser equilibrada o neutral. Y es que el legislador reformista de 2010, sin obligar de partida a la descentralización, la impone al sujeto sindical cuando ésta sea la opción empresarial. La aminoración en el tiempo de los períodos de consulta, la posibilidad de suplantar la representación colectiva, la presunción de concurrencia de causa..., dan cuenta del empecinamiento del legislador, interesado en que sea la empresa a toda costa el espacio natural donde se ventilen las condiciones de trabajo. Las razones aducidas vuelven a responder a planteamientos y esquemas economicistas. Es la economía y, con ella, los economistas elevados a la condición de reformadores los que deciden e insisten en la necesidad de un menor control administrativo y sindical en los procesos de reorganización productiva, y de una mayor flexibilidad en el comportamiento de las empresas y trabajadores necesaria para competir. En el entendimiento de que lo que es importante para el sindicato no lo es para la empresa, las reivindicaciones pasan por negar poder de decisión a la organización sindical en la toma de las medidas empresariales.

Desde esta lógica, se imputa al sistema de negociación colectiva y a la eficacia normativa del convenio parte de los problemas que actualmente acusa el funcionamiento del mercado de trabajo español, al que se ve excesivamente rígido. Se considera disfuncional que una empresa de nueva creación no pueda acordar con sus empleados condiciones de trabajo distintas a las que establece el convenio sectorial de aplicación, y se dice que las características del sistema negocial español crean barreras insuperables para la entrada de nuevas empresas, con serias consecuencias para la competitividad y la economía del país, tales como la reducción del grado de competencia y de los incentivos de mejora de los negocios ya establecidos. Lo que se pretende es, desde esta lógica, constituir dos espacios segregados de regulación: el sectorial, ocupado por sujetos que negocian colectivamente; y el de empresa, que pretende contrarrestar y neutralizar lo pactado en el nivel superior.

Estos esquemas, que cuajaron con fuerza en la reforma de 2010, ponen en peligro el modelo constitucional de negociación colectiva. Porque lo que se debate es, a fin de cuentas, la conveniencia o no de un precepto en la CE que garantice la fuerza vinculante del convenio colectivo, entendida ésta como normatividad en sus previsiones. Un primer paso ya se ha dado con la disponibilidad en la empresa del convenio sectorial. Pero desde la posición económica esto no es suficiente, hay que avanzar más.

Otra solución —se dice— pasa por simplificar la estructura negocial española y por reducir unidades de contratación, lo que no resulta descabellado en un escenario donde la atomización es seña de identidad. El convenio provincial es visto como un elemento distorsionador del sistema, que favorece esa dispersión descoordinada. Pero su supresión legal no resulta viable en el modelo español, donde constitucionalmente se impone el pleno respeto al libre desarrollo de la autonomía colectiva y su impulso y promoción desde la ley. No es factible una regulación legal que alcance tales cotas de intervencionismo, pero tampoco es conveniente la desaparición, sin más, del convenio sectorial provincial, porque esta unidad de contratación desarrolla una importante labor de integración en determinados sectores de actividad, y permite muchas veces neutralizar los procesos de individualización de condiciones de trabajo.

Sí es dable, no obstante, y esto supondría caminar en la buena dirección, promover determinados ámbitos de contratación, de cara a esa deseable simplificación de la estructura de la negociación colectiva. Dar preferencia al convenio nacional de sector —o, en su defecto, al autonómico— para que homogeneice y armonice condiciones de trabajo supondría volver la mirada hacia una centralización que, lejos de actuar en clave de exclusividad, articule el sistema. La idea es que la negociación al máximo nivel favorezca la uniformidad para el conjunto del sector de las materias que así lo requieran y dé un tratamiento mínimo a otras que por su especificidad requieran ser reguladas y adaptadas en los ámbitos inferiores; que la negociación al máximo nivel dote de coherencia al sistema, definiendo con precisión los mecanismos de racionalización y coordinación aplicables. De lo que se trata, en fin, es que la negociación al máximo nivel determine con claridad el ámbito funcional del convenio y defina mecanismos de control de su cumplimiento. En esta tarea el legislador debería impulsar, reforzar y priorizar el acuerdo marco, en su condición de instrumento estructurador de la negociación colectiva, y consolidar la indisponibilidad no autorizada del convenio sectorial.³⁴

No ha dejado de peligrar la ultraactividad del convenio colectivo, demandada patronalmente desde hace tiempo. En los últimos años se han venido difundiendo propuestas que pasan por establecer un límite temporal a la renegociación del convenio, incluyendo una solución por defecto una vez agotado dicho período. Esta medida,

³⁴ Lo que supondría, en todo caso, reformar las reglas de concurrencia previstas en el art. 84 del Estatuto de los Trabajadores y reforzar el acuerdo marco regulado en el art. 83 del mismo texto legal.

Sección Doctrina

con la que —se subraya— se quiere incentivar la negociación, plantea problemas de envergadura para el sindicato, porque le induce a pactar condiciones de trabajo a contrarreloj. El sindicato, una vez finalizada la vigencia pactada del convenio, si no llega a un acuerdo en el tiempo preestablecido, verá como los trabajadores quedan sometidos a una regulación de mínimos que interesa al empleador: la del convenio de ámbito superior o, en su caso, la que establezca la ley. Esta opción, que confiere al empresario una posición de supremacía y ventaja en la negociación, y puede llegar a privar de credibilidad al sindicato que no alcance un acuerdo sobre el nuevo convenio dentro del plazo máximo preestablecido para la vigencia prorrogada del convenio anterior no se había incluido en el acuerdo bipartito suscrito el 2 de febrero de 2011 por las organizaciones sindicales y empresariales sobre criterios básicos para la reforma de la negociación colectiva —con seguridad, por el rotundo rechazo sindical a suprimir la ultraactividad del texto legal—. Este tema, de atrás controvertido, no ha quedado, empero, excluido del debate y, con seguridad, marcará la próxima e inminente reforma del marco legal de negociación colectiva, quizá con una opción intermedia que ligue la prórroga del contenido normativo del convenio al término que venga predeterminado por la norma —tal vez anual o bianual— y a materias muy concretas —ultraactividad parcial—, la salarial, posiblemente, entre ellas.

No son los que corren buenos tiempos para la negociación colectiva. Las iniciativas emprendidas en 2010 caminan por la senda de la descentralización y la flexibilidad interna, creando en la empresa dominios ficticios de intervención colectiva que desplazan el control sindical. Bien es cierto que la desaparición del convenio colectivo como fuente de producción normativa del derecho del trabajo no se plantea hoy en el proceso de reforma emprendido por los actores sociales, posiblemente por los insalvables obstáculos constitucionales que supondría una opción en este sentido. No hay que olvidar, en cualquier caso, que existen otros mecanismos, como los de disponibilidad habilitados por la Ley 35/2010, que, sorteando los esquemas constitucionales, en la práctica conducen a un grave debilitamiento de la eficacia del convenio colectivo sectorial, a su degradación a cambio de dotar a la empresa de importantes prerrogativas que le hacen aparecer como espacio natural para la toma de decisiones.

Solo si prevalece en el sistema una centralidad articulada de la negociación sectorial como proyecto sindical que fortifique la acción colectiva, quedarán garantizados los derechos de los trabajadores y trabajadoras del país, y su uniformidad. Ampliar la cobertura funcional, reforzar los mecanismos de representación colectiva en el seno de las empresas y explorar nuevos ámbitos materiales de regulación, son retos a los que debe enfrentarse el sindicato para asegurar que la negociación colectiva no pierde su condición de instrumento esencial de ordenación de las condiciones de trabajo y de empleo.

Los desafíos son muchos, pero también los obstáculos. Vigorizar el sindicato, no sólo su vertiente económica, sino también su condición sociopolítica, y reforzar la autonomía colectiva, se imponen en un marco donde la gestión de la crisis y las

medidas formuladas para superarla han propiciado un clima hostil que, originario de sectores políticos y económicos bien definidos, ha sido alimentado por las recientes reformas legales impuestas por el gobierno.³⁵

La situación, al día de hoy, es bien distinta, en un contexto donde el proceso de diálogo social puede dar sus frutos, sin intervención unilateral del gobierno, y garantizar que los derechos laborales y de ciudadanía quedan preservados con un nuevo modelo de crecimiento equilibrado y de participación sindical. Está pendiente, no obstante, un nuevo debate público, que, promovido desde Europa y avalado en nuestro país por las fuerzas económicas,³⁶ pretende llevar a la productividad el ajuste salarial, desvinculándolo de la inflación. Este discurso neoclásico de política monetaria, que busca flexibilizar los salarios a la baja y renace en la actualidad con el acuerdo recién adoptado por la UE, previsiblemente condicionará a los actores sociales en el proceso de diálogo social que, ya emprendido y algo demorado, ofrece unas perspectivas favorables de acuerdo.

Bibliografía

- Amin, S. “¿Debate financiera, crisis sistémica? Respuestas ilusorias y respuestas necesarias”, *Informe introductorio al Foro Mundial de las Alternativas*, Caracas, octubre, 2008.
- Astarita, R. *El capitalismo roto*, La linterna sorda, Madrid. 2009.
- Baylos, A. “Movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo y descuelgue salarial en la reforma del 2010”, *www.diariolaley*, 14 de octubre, 2010.
- , “La quiebra del modelo social europeo y la crisis de la política como acción colectiva”, *Revista de Estudios de la Fundación 1º de Mayo*, núm. 22.
- . “Modelo social y políticas frente a la crisis”, *RDS*, núm. 49.
- Benito R. “La Unión Europea en la encrucijada”, *Revista de Estudios de la Fundación 1º de Mayo*, núm. 22, 2010.
- Contreras, O. *El estado del bienestar en el punto de mira de los mercados y la reforma laboral como instrumento canalizador de la crisis financiera*, Trabajo presentado en el Máster de Derechos Fundamentales y Libertades Públicas de la UCLM, inédito, 2011.
- Domingo Pérez, T. “La crisis internacional como crisis sistémica”, *Revista de la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche*, núm. 6, 2010.

³⁵ F. J., Trillo, *Proyecto docente...*, *op. cit.*

³⁶ Entre otros, por la canciller alemana Merkel, el BCE y en España, el BE y el influyente grupo de los cien.

Sección Doctrina

- Lago, M. “Reflexiones sobre la crisis financiera”, *Cuadernos de la Fundación 1º de Mayo*, núm. 15, 2010,
- Miguélez, F. y Prieto C. “Crisis del empleo y cohesión social”, *CRL*, núm. 19, 2010.
- Niño Becerra, S. *El crash del 2010. Toda la verdad sobre la crisis*, Barcelona, Los libros del lince, 2009,
- Rocha. “Las políticas del empleo en Europa”, *Revista de Estudios de la Fundación 1º de mayo*, núm. 22, 2010.
- Rodríguez Braun, C. y Rallo, J.R. *Una crisis y cinco errores*, LID, Madrid, 2009.
- Rodríguez Caballero, G. *El estado de bienestar en España: debate, desarrollo, retos y fundamentos*, Madrid, 2004.
- Trillo, F.J. *Proyecto docente y propuesta investigadora*, inédito, Ciudad Real, 2010.