

CONCERTACIÓN SOCIAL PARA EL EMPLEO EN ESPAÑA (2008-2014)

FRANCESC PÉREZ AMORÓS
Universidad Autónoma de Barcelona

RESUMEN: Este trabajo analiza la evolución de la concertación social para el empleo en España en el periodo 2008-2014 y su progresivo abandono por causa de la crisis económica.

Palabras clave: Concertación social – empleo – Derecho del trabajo – España

ABSTRACT: This paper analyzes the evolution of social agreements for employment in Spain in the period 2008-2014 and its gradual abandonment because of the economic crisis.

Key words: Social agreements – employment – Labor Law – Spain.

1. LA CONCERTACIÓN SOCIAL: UN REFERENTE JURÍDICO Y POLÍTICO DEL ORDENAMIENTO LABORAL

En atención al objeto de consideración en estas páginas¹, la concertación social –entendida como un ejercicio de responsabilidad compartida por el gobierno y los interlocutores sociales: un intercambio político entre poderes públicos y los sujetos de la autonomía colectiva– se sustenta en tres claves que responden a un único planteamiento. En primer término, la concertación es uno de los referentes que mejor explica la singularidad de la institución neurálgica por excelencia del ordenamiento laboral, es decir, de su sistema de fuentes (intervencionismo, autonomía colectiva y autonomía individual). En segundo lugar, la concertación, es un elemento de la política del derecho de primer orden para valorar el sentido y la función del ordenamiento laboral. Y en tercer y último punto, la concertación social es un dato para diferenciar distintos modelos de relaciones laborales. Son tres referentes cuya notabilidad es mucho mayor si cabe porque responden a un planteamiento único: la concertación social para la construcción democrática de las relaciones laborales, prevista en la Ley de Leyes (por todos: arts. 8 y 9 CE), es la clave que da sentido a todos y cada uno de los calificativos que definen a un “Estado social, democrático y de Derecho” (art. 1.1 CE) que es un patrón que “trasciende a todo orden jurídico” (STC 18/1984).

Al respecto, valgan las siguientes apreciaciones:

1) La concertación social admite, según cuales sean sus actores, diversas manifestaciones (tripartita o bipartita, y bilateral) practicables al unísono o no con más o menos unidad de planteamiento, abanico que responde y representa a distintas opciones; 2) que el sindicato sea copartícipe de la concertación social, no sólo sirve para certificar su condición de sujeto socio político (democracia social), sino para advertir que tal suerte comporta posibles riesgos (corporativismo democrático *versus* corporatismo); 3) la concertación social alcanza su mayor expresión cuando el legislador la “traspone” a las leyes laborales (legislación negociada: legitimidad social), operación

¹ En las que obviamos toda referencia a la concertación social autonómica y a la participación institucional de los sindicatos y organizaciones empresariales.

que tiene más significación cuando se trata de leyes que implementan auténticas reformas laborales; 4) la concertación social y la negociación colectiva son dos manifestaciones de la autonomía colectiva de los interlocutores sociales de distinta condición encuadradas en la libertad sindical que están muy interrelacionadas, pues a modo de vasos comunicantes, el buen fin de una retroalimenta a la otra y viceversa de tal manera que el fracaso de la concertación debilita la negociación colectiva y que no todos los modelos de negociación colectiva favorecen la concertación: la implementación de los compromisos concertados resulta más difícil cuando los convenios colectivos de empresa tienen una primacía sobre los sectoriales; y, 5) la concertación social incide en el sistema de las fuentes reguladoras de las relaciones laborales, explica, en parte, el modelo democrático de relaciones laborales, y, consecuentemente, es un condicionante del Estado social, democrático y de Derecho.

2. PROCESO DE LA CONCERTACIÓN SOCIAL PARA EL EMPLEO Y CRISIS ECONÓMICA

2.1 CONCERTACIÓN SOCIAL Y CRISIS: ¿compañeros de viaje o una extraña pareja?

La concertación social es un referente cualificado del ordenamiento laboral desde que gozamos de un sistema de relaciones laborales democrático, pero su recorrido ha sido y es diferente según la bonanza o regresión económica de los tiempos y/o la opción política de turno: crisis y concertación, ¿compañeros de viaje? o ¿una extraña pareja?

La crisis económica que perturbaba desde 2007-2008 se caracteriza, principalmente por deteriorar el empleo (precariedad laboral y paro), repercusión que explica tres hechos ciertos: 1) que los actores de la concertación han intentado y en ciertos casos logrado suscribir algunos acuerdos y/o pactos para el empleo; 2), que el legislador laboral ha patrocinado reformas laborales impuestas trastocando profundamente categorías e instituciones jurídico laborales con el pretendido objetivo de favorecer el empleo; y, 3) que los actores de la concertación social y el legislador reformador de turno han coincidido en que para fomentar el empleo, también se debe modificar el modelo de negociación colectiva; cuestión distinta es cómo y a quién corresponde dirigir la pretendida reforma del modelo de la negociación colectiva pues, no tiene el mismo sentido que la acuerden los interlocutores sociales que la imponga el legislador. Resulta así que actualmente la concertación por excelencia es la concertación “para” (no “de”) el empleo, dato que ya certifica la alta significación de la misma, pero ocurre que su trascendencia es mayor si por lo pergeñado –y por lo que se expondrá– se tiene presente que también es una concertación para la reforma de la negociación colectiva.

Como se comprobará, la concertación para el empleo durante el actual período de crisis (2008-2014) ha sufrido un deterioro progresivo hasta (cuasi) desaparecer que afecta al ordenamiento laboral² y limita la dimensión democrática del modelo de relaciones laborales, circunstancias que, a su vez, repercuten en la solidez del Estado social, democrático y de Derecho. ¿Está en crisis la concertación social? y ¿estamos ante un nuevo modelo de relaciones laborales? Son las dos interrogantes que se someten a debate en estas páginas.

² ROMAGNOLI, U. “El Derecho del Trabajo ante la crisis”, en: *Revista de Derecho Social*, nº 57/2012, España, Madrid, pp. 13-27.

2.2 PERÍODO 2008-2011³: CRISIS ECONÓMICA, AUMENTO DEL PARO Y PRINCIPIO DEL FIN DE LA CONCERTACIÓN SOCIAL

Durante estos años, la concertación social para el empleo se plasmó en dos tipos de acuerdos: los interconfederales para la negociación colectiva (concertación bilateral); y, el Acuerdo Social y Económico de 2011 (concertación tripartita).

2.2.1 *Concertación bilateral: de los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva (2007-2009) al Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva de 2010, 2011 y 2012*

A la vista de los primeros indicios de problemas económicos registrados en 2006/2007 –y siguiendo una práctica iniciada en el próximo pasado⁴– el 6 de febrero de 2007 se firmó el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva entre CEOE y CEPYME, y CC.OO. y UGT (ANC-2007) (BOE, 24 febrero 2007) de vigencia anual. Tal Acuerdo –siguiendo las pautas establecidas por la concertación social tripartita de la época⁵– realza que el Diálogo Social y la negociación colectiva “son los métodos de trabajo más apropiados para el buen funcionamiento del sistema de relaciones laborales ... y para abordar reformas..., cambios y adaptaciones en ... empresas”, y señala que “el objetivo principal” del mismo consistente en “impulsar la competitividad de la economía española” para mejorar “el empleo”, a cuyos efectos el Acuerdo establece “un conjunto de cuestiones y criterios interrelacionados, que deben tener fiel reflejo en su traslación a los convenios colectivos” (entre otros: criterios en materia salarial; formación y cualificación; flexibilidad; para alcanzar), y a tal fin, trata de adecuar ciertos aspectos de la “Estructura de la negociación colectiva” y del “procedimiento” de los convenios colectivos para que sea factible “Mantener la negociación abierta por ambas partes hasta el límite de lo razonable” para el buen fin de la misma.

La crisis empeoró las condiciones del empleo y alimentó el paro, complicando la negociación de los colectivos pendientes, y dificultando la concertación social haciendo imposible la renovación anual del ANC-2007 para 2008, obligando a los interlocutores rebajar el tono de la concertación bilateral recurriendo a simples prórrogas o compromisos similares para salvar la situación⁶.

Cuando el paro había alcanzado tasas muy elevadas (sobre el 19 por ciento), CEOE y CEPYME, y, CC.OO. y UGT, suscribieron con fecha de 9 de febrero de 2010, el I AENC-2010/2012

³ El período 2008-2011 coincide con la IX Legislatura que comenzó el 1 de abril de 2008 tras el triunfo del PSOE por mayoría simple como resultado de las elecciones generales celebradas el 9 de marzo de 2008 y concluyó el 13 de diciembre de 2011 al constituirse las nuevas Cortes tras el triunfo por mayoría absoluta del PP como resultado de las elecciones generales celebradas el 20 de noviembre de 2011.

⁴ Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (ANC-2002) suscrito el 20 de diciembre de 2001 por una parte por CEOE y CEPYME, y por la otra por CC.OO. y UGT. BOE de 17 enero 2002.

⁵ Declaración para el Diálogo Social 2004 sobre Competitividad, Empleo Estable y Cohesión Social, suscrita entre el Gobierno y las Confederaciones Sindicales y Empresariales.

⁶ El “Acuerdo de Prórroga para 2008 del ANC-2007. BOE, 14 enero 2008, aunque aprovecha la ocasión para reclamar de nuevo una concertación social para la negociación colectiva que facilite y adecúa la negociación de los convenios colectivos a las necesidades de la época, no aporta nada más que tal simple prórroga; es más el ANC-2007 ya no se pudo ni siquiera prorrogar para 2009, vacío que se intentó cubrir con el “Compromiso de Actuación entre CEOE y CEPYME, y CC.OO. y UGT sobre la Negociación Colectiva pendiente de 2009” suscrito el 18 de noviembre de 2009, que reclama, por enésima vez, “activar la búsqueda de acuerdos para la firma de los convenios colectivos”, y cuyos firmantes, “Finalmente... asumen el compromiso de iniciar, antes de que finalice el año, un proceso de concertación de un Acuerdo Interconfederal, para contribuir a restaurar el diálogo en las relaciones laborales...” (texto de este “Compromiso...”, en: http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/D_AspectosNormativos/AcuerdosInterconfederales/contenidos/Compromiso_ACuerdo_ANC_18nov2009.pdf

(BOE de 22 de febrero de 2010) con una vigencia inicialmente prevista desde el 1 de enero 2010 al 31 de diciembre de 2012.

El I AENC-2010/2012, recordando sus antecedentes⁷, reitera “Que el Diálogo social y la negociación colectiva son los métodos de trabajo más apropiados para el buen funcionamiento del sistema de relaciones laborales en todos los niveles...; rememora que “La negociación colectiva es el espacio natural del ejercicio de la autonomía colectiva de las Organizaciones Empresariales y Sindicales y el ámbito apropiado para... fijar las condiciones de trabajo...aumentar el empleo... y contribuir a la cohesión social”; y, señala que el Acuerdo “tiene como objetivo orientar la negociación de los convenios colectivos durante la vigencia del mismo...”. Dando por conocidos los aspectos tratados en el repetido I AENC-2010, cabe apuntar que, a nuestros efectos, su principal objetivo es fomentar el empleo, y hacer de los convenios colectivos un instrumento apto al respecto⁸. Y, de forma muy particular, cabe significar que la Disposición adicional única de tal Acuerdo en la que se establece “que a partir de su firma, y durante un período de seis meses, los firmantes iniciarán una negociación bipartita, –entre “otras materias”– sobre la reforma de la negociación colectiva...” que versará, “entre otros”, de los siguientes aspectos: “la definición de 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, su capacidad de adaptación a las necesidades de los trabajadores, las empresas y sectores productivos y la mejora de la productividad, así como todos aquellos elementos e instrumentos que relacionados con los objetivos señalados configuran el actual sistema de negociación colectiva (ámbitos, sujetos, contenidos, etc.)”.

Estas previsiones sobre la negociación bipartita para la reforma de la negociación colectiva no se cumplieron a pesar de los intentos realizados por los interlocutores sociales y del manifiesto interés del Gobierno, fracaso que explica que, posteriormente, el legislador dictara la Ley 35/2010, de 17 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo el Real Decreto-ley 7/2011, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, textos legales que dieron cuerpo a la reforma laboral de 2010-2011 a la que nos referiremos *infra* (vid 3).

Y así mismo interesa remarcar que el I AENC-2010/2012 previene que los compromisos que contiene “...se entienden sin perjuicio de la facultad del Gobierno de abrir una negociación tripartita sobre estas u otras materias y la posición de cada parte en las mismas, a excepción de la reforma de la negociación colectiva respecto a la cual las partes reafirman su carácter de negociación bipartita”, previsión de negociación tripartita, que dará lugar al Acuerdo Social y Económico de 2011 (*infra* 3.2.2).

Y en plena vigencia del I AENC-2010/2012 y en desarrollo del mismo se suscribió, el 28 de octubre de 2011 un escueto Compromiso de actuación entre los citados CEOE y CEPYME, y CC.OO. y UGT sobre la Negociación Colectiva pendiente⁹, del que sólo resulta necesario recordar que suscrito en un contexto político, laboral y sindical complicado¹⁰ insiste en “la búsqueda de acuerdos para la firma de los convenios colectivos” pendientes en 2011, y reclama, por enésima vez y sin convencimiento alguno, restaurar el diálogo social y la concertación social para afrontar la crisis en beneficio del empleo.

⁷ La Declaración para el Diálogo Social de 2008.

⁸ VALDÉS DAL-RÉ, F. “El Acuerdo para el Empleo y la Negociación colectiva (2010, 2011 y 2012)”, en: *Relaciones Laborales*, Vol. 1, España, Madrid, 2010, pp. 77 y ss.

⁹ Su texto, en: <http://www.serla.es/img/noticias/compromiso-de-actuacion-28102011.pdf>

¹⁰ Ya se habían publicado las normas legales que aprobaron la reforma 2010-2011. Ley 35/2010 y Real Decreto-ley 7/2011, *infra* 3; y, ya se habían convocado el 27 de septiembre las elecciones generales para el 20 de noviembre de 2011.

Hasta aquí se ha tratado de la concertación social interconfederal bilateral desarrollada durante los años 2008-2011 dirigida al buen fin de los convenios colectivos pendientes acuerdo, y al logro de un acuerdo bilateral para la reforma de la negociación colectiva para el fomento del empleo; y a continuación se pasará revista a la concertación social tripartita durante el mismo período: ambas manifestaciones de la concertación se entrecruzan e interrelacionan sin que se advierta una convergencia suficiente; y por lo demás, y para mayor desconcierto, cabe recordar que tales prácticas de concertación social se trenzan en el tiempo con la reforma laboral de 2010-2011 impuesta sin negociación con los interlocutores sociales.

2.2.2 Concertación social tripartita “reforzada” y “global”: de la Declaración para el impulso de la Economía, el Empleo, la Competitividad y el Progreso Social de 2008 al Acuerdo Social y Económico de 2011

Tras unos años de bonanza económica y crecimiento del empleo (2004-2006) durante los que la concertación social tripartita resultó fructífera¹¹, sobrevino una época de crisis y de incremento del elevado paro que provocó el deterioro de tal concertación, altibajos que coinciden, en lo esencial, con los sufridos por la relatada concertación bilateral.

El Gobierno (socialista), inició la IX Legislatura –a modo de declaración de voluntades políticas tal y como ya lo había hecho en la anterior– patrocinando la “Declaración para el impulso de la Economía, el Empleo, la Competitividad y el Progreso Social”¹² firmada el 29 de julio de 2008, por el Presidente del Gobierno, y CEOE y CEPYME, y CC.OO. y UGT. Es un acuerdo también conocido como “Declaración del Diálogo Social” por la acérrima defensa que hace de la concertación social tripartita “reforzada” (*sic*) y del amplio elenco de materias –que damos por citadas– que somete a la misma, “materias contempladas en esta Declaración (que) han de abordarse a lo largo de toda la legislatura”. Es un acuerdo en el que se establece que “El Gobierno, en su ámbito de responsabilidad, se compromete a mantener un diálogo reforzado con los interlocutores sociales” y así “reforzar la función de los interlocutores sociales” con el objetivo de dar “...impulso de la economía, (favorecer) la ...creación de empleo,... y (procurar la) reducción del desempleo”; y es un acuerdo que recordando la bondad de los “Acuerdos Interconfederales de Negociación Colectiva suscritos desde 2002” resalta que “los interlocutores sociales comparten la necesidad de analizar bilateralmente las fórmulas más adecuadas para el desarrollo de la estructura de la negociación colectiva”.

Estas expectativas de la concertación social que se debían materializar a los largo de la IX Legislatura, no se cumplieron en una parte muy significativa, pues, ante el agravamiento de la crisis y el paro, y el desacuerdo de los interlocutores sociales para suscribir un acuerdo bilateral para la reforma de la negociación colectiva, el Gobierno (socialista) auspició la reforma laboral de 2010-2011¹³ (*infra* 2) sin previos acuerdos con los interlocutores sociales, paralizando así prácticamente el proceso de concertación hasta que pasado un tiempo se recuperó en parte con la firma del Acuerdo Social y Económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones (2011) del que se cuenta a continuación.

¹¹ Recordar la Declaración para el Diálogo Social 2004 sobre Competitividad, Empleo Estable y Cohesión Social, suscrita entre el Gobierno y las Confederaciones Sindicales y Empresariales.

¹² Su texto en: <http://www.lamoncloa.gob.es/NR/rdonlyres/1A22106D-D247-4274-AF8B-9A7390000230/90303/DeclaraciondialogoSocial.pdf>

¹³ Ya se habían publicado las precitadas normas legales que propiciaron la reforma laboral 2010-2011 (*infra* 3).

En el marco del diálogo social previsto en la precitada “Declaración para el impulso de la Economía, el Empleo, la Competitividad y el Progreso Social (2008)”, tiene asignado un papel teórico de protagonista el Acuerdo Social y Económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones (ASE-2011), suscrito el 2 de febrero de 2011 (por el Gobierno, y CEOE y CEPYME, y CC.OO. y UGT)¹⁴. El ASE-2011 –tras meses conflictivos socialmente: huelga general de 29 de septiembre de 2010– intenta recuperar la senda perdida de la concertación social tripartita; pero poco después de su firma se convocarían (27 de septiembre de 2011) las elecciones generales anticipadas que se celebrarían el 21 de noviembre de 2011 con los resultados conocidos: dos hechos que, respectivamente, dan cuenta del difícil reciente pasado de la concertación social tripartita y del dudoso inmediato futuro de la misma; desconcierto que es mayor si cabe si además se tiene presente el complejo desarrollo que seguía la descrita concertación bilateral para conseguir un acuerdo sobre la reforma de la negociación colectiva.

El ASE-2011, elaborado y suscrito a modo de un clásico pacto social después, es un compromiso “global (sic) de naturaleza social y económica” en el que se “integran distintos tipos de acuerdos” de diferente contenido y condición¹⁵, dos de los cuales serán objeto de atención especial, no sin antes citar las razones u objetivos generales mediatos e inmediatos en materia de empleo –se obvia toda referencia en materia de pensiones¹⁶– que explican tal Acuerdo, y que según su propia Introducción son los que siguen: en primer lugar, –y ante los “recientes desencuentros” de todo tipo sobrevenidos en el proceso de concertación– se enfatiza “...la importancia..., del Diálogo Social como un elemento esencial de nuestro modelo socio-laboral en democracia”, significación que “...encuentra su justificación cuando, en momentos como los presentes (de crisis y paro), se hace posible alcanzar un marco de reformas consensuadas cuya eficacia y aceptación... queda multiplicada al contar con el aval de los Interlocutores Sociales”; en segundo lugar, en tal Introducción, se explicita que el primer objetivo inmediato del Acuerdo es “favorecer la creación de empleo” (EPA 4T, 2010: tasa de desempleo 20.33%); y, en un tercer punto, en la Introducción del Acuerdo se insiste en la conveniencia de agilizar la concertación bilateral para reformar “la negociación colectiva (porque) juega un papel esencial...” para fomentar el empleo. Estas tres razones que explican el por qué y para qué del ASE-2011 se justifican y detallan de manera especial en dos de los acuerdos integrados en el mismo que se comentan a renglón seguid¹⁷.

El “Acuerdo (tripartito) sobre Políticas Activas de Empleo y otras materias de índole laboral” –integrado en el ASE 2011– concreta que “el desempleo constituye el problema más grave de la economía”, y para superarlo plantea fortalecer las políticas activas de empleo estructurales y coyunturales, especialmente las dirigidas a colectivos más vulnerables (*vg.*: desempleados, jóvenes y trabajadores de edad), objetivo cuyo cumplimiento no corresponde valorarse en estas páginas¹⁸;

¹⁴ Ver texto en: http://www.ugt.es/actualidad/2011/febrero/acuerdo_social_y_economico.pdf

¹⁵ EL ASE-2011 incluye cinco acuerdos: el “Acuerdo para la Reforma y Fortalecimiento del Sistema Público de Pensiones”; el “Acuerdo sobre Política Industrial, Política Energética y Política de Innovación”; el “Compromiso bipartito entre el Gobierno y las Organizaciones Sindicales para el tratamiento de cuestiones relativas a la Función Pública”; el “Acuerdo (tripartito) sobre Políticas Activas de Empleo y otras materias de índole laboral”; y, el “Acuerdo bipartito (sic) entre las Organizaciones Sindicales y Empresariales sobre criterios básicos para la reforma de la negociación colectiva”.

¹⁶ Fruto del ASE-2011 se aprobó la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. BOE, 2 de agosto 2011.

¹⁷ ALFONSO, CL.; SANGUINETTI, W.; TRILLO, F.; y VIVERO, JB. “Sindicatos, democracia y acuerdos sociales”, en: *Revista de Estudios* nº 25, Fundación 1º de Mayo, febrero de 2011, pp. 15-16.

¹⁸ A modo de simple ejemplo, ver Real Decreto-ley 1/2011, de 11 de febrero, de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas. BOE, 12 febrero 2011.

y así mismo, trata de otras medidas laborales para el “Desarrollo de la reforma laboral” prevista en la por la entonces vigente Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas para la reforma del mercado de trabajo, intentando así que parte de la reforma impuesta por tal Ley pendiente de desarrollo reglamentario se someta a la concertación social. Mientras que el “Acuerdo bipartito (*sic*) entre las Organizaciones Sindicales y Empresariales sobre criterios básicos para la reforma de la negociación colectiva” (CEOE y CEPYME, y, CCOO y UGT) –integrado en el ASE de 2011–, pretende avanzar en el logro de dos objetivos. En primer lugar –y siguiendo el proceder de los ANC 2002-2009 y en especial del AENC de 2010/2012– reclama que “Es necesario dinamizar la negociación colectiva” en curso, hecho que pone de relieve la dificultad con la que se negociaban los convenios colectivos en dicha época de crisis. Y en segundo término, sienta unos “criterios básicos” para avanzar en la pendiente reforma de la negociación colectiva a la que los interlocutores sociales se han comprometido desde hace ya un tiempo en aras a su autonomía colectiva. Tales “criterios básicos”, son algo menos, son pautas que simplemente se limitan a señalar los principales problemas pendientes de solución (“...problemas de estructura y de vertebración; de legitimación; de flexibilidad interna; de innovación y adaptación de contenidos; de gestión; de adecuación a las dificultades, entre otros”), y, para cuya concreción, el Acuerdo en cuestión, se remite –una vez más– a que “las Confederaciones formantes se comprometen a suscribir un Acuerdo Interconfederal en el que se incorporen los acuerdos de reforma de la negociación colectiva”. Este planteamiento, difícilmente se podría calificar de plenamente satisfactorio de las expectativas generadas por la comentada, Disposición Única del I AENC-2010/2012 (suscrito el 28 de febrero de 2010), pero, además, ocurre que se suscribió trascurrido el plazo (19 de marzo de 2011) previsto en la Disposición Adicional 21ª de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas para la reforma del mercado de trabajo (*infra* 2): una insuficiencia, y en todo caso un retraso al que alude el legislador reformador para aprobar sin más espera ni negociación, el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva (*infra* 3).

2.3 PERÍODO 2012-2014¹⁹: CRISIS ECONÓMICA más aguda, LA MAYOR TASA DE PARO Y COLAPSO DE LA CONCERTACIÓN SOCIAL BILATERAL Y TRIPARTITA

Durante este período, en el que las tasas de paro alcanzan las cotas más elevadas (superiores al 26 por ciento), la concertación social bilateral dio lugar al II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014 (II AENC-2012/2014) cuyo contenido es amplio –y teóricamente ambicioso–, mientras que la concertación social tripartita queda prácticamente paralizada sumiendo en el olvido muchas de las previsiones y compromisos contenidos en susodicho ASC-2011.

El II AENC-2012/2014 (BOE 6 de febrero de 2012) se suscribió –al inicio de la referida y actual X legislatura– de una parte, por CEOE y CEPYME, y de otra, por CC.OO. y UGT, con fecha de 25 de enero de 2012 y con una vigencia de tres años (1 de enero de 2012 a 31 de diciembre de 2014), sustituyendo de forma anticipada al I AENC-2010 *cit. supra*. El Acuerdo, reconociendo que “el momento (es) muy delicado debido (también)...“a la elevada tasa de desempleo”, tiene como fin mejorar el empleo y como objetivo mediato la moderación salarial, y a tal fin, entre sus “aspectos más novedosos” (*sic*) dos merecen cita propia: los compromisos para cambiar la estructura

¹⁹ El período 2011-2014 coincide con los primeros años de la X Legislatura iniciada el 14 de diciembre de 2011 al constituirse la nuevas Cortes tras el triunfo por mayoría absoluta del PP como resultado de las elecciones generales celebradas el 20 de noviembre de 2011.

de la negociación colectiva, y los dirigidos a incrementar la flexibilidad interna negociada en la empresa para asegurar la contención salarial. La reordenación de la estructura de la negociación colectiva acordada se basa en la descentralización de la misma a partir de cambiar la articulación entre los convenios colectivos potenciando el convenio de empresa (prioridad aplicativa) en detrimento del sectorial (pérdida fuerza vinculante) para regular las condiciones más básicas (v.gr.: salarios, jornada): “Los convenios sectoriales deberán propiciar la negociación en la empresa”; y, “El ámbito superior de negociación debe respetar el equilibrio contractual de las partes a nivel de empresa hasta el término de la vigencia de este convenio colectivo”. Esta reordenación del modelo de la negociación colectiva persigue fomentar la flexibilidad interna en la empresa negociada (ordinaria-extraordinaria, permanente/temporal; incluidos los descuelgues salariales y de otras condiciones) para lograr la comprometida moderación salarial que favorezca el empleo. Esta “Inaplicación negociada en la empresa de determinadas condiciones de trabajo pactadas en los convenios colectivos sectoriales” es una de las claves del Acuerdo.

La firma del II AENC-2012/2014 podría considerarse como un hecho teóricamente algo esperanzador porque –por suscrito al principio de la actual Legislatura– teóricamente (re)abre de nuevo las puertas a la concertación y porque algunos de sus compromisos podrían reconducir determinados aspectos criticables de la reforma laboral de 2010-2011 (Ley 35/2010 y el Real Decreto-ley 7/2011) pendientes de concreción reglamentaria, y/o evitar que otras previsibles reformas laborales impuestas posteriores desvirtuaran la necesidad de negociar con los representantes de los trabajadores en la empresa las medidas de flexibilidad interna en la empresa propuestas por el empresariado, previsión o previsiones que no se han cumplid²⁰: la realidad ha demostrado que el período considerado (2011-2014) es uno de los más aciagos para el diálogo social y la concertación; y en particular, la Ley 3/2012, de 6 de julio, ha convertido el II AENC 2012-2014 en un simple compromiso “pro forma”.

3. REFORMAS LABORALES DE 2010-2011 Y 2012: REFORMAS IMPUESTAS POR LA LEGISLACIÓN DE URGENCIA Y LA PROGRESIVA EROSIÓN DE LA CONCERTACIÓN SOCIAL

Las reformas laborales correspondientes al período considerado (2008-2014) son dos: la de 2010-2011 (en la anterior IX legislatura) que trae su causa de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (BOE 18 septiembre 2010) y del Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva (BOE 11 junio de 2011); y la reforma del 2012 (en la actual X legislatura) introducida por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (BOE 7 julio 2012). Ambas reformas –una por año: tres Ministros y dos Gobiernos– resultaron impuestas, ambas son profundas y ambas fueron rechazadas por los sindicatos –a huelga general por reforma–, pero sin duda la segunda mucho más en todos los sentidos, resultando que así que no se trata de dos reformas trazadas con un mismo patrón político jurídico²¹.

²⁰ Firmado el II AENC, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, afirmó que “las nuevas orientaciones (pactadas en dicho Acuerdo) se producen consensuadamente entre los interlocutores sociales, lo que, a diferencia de la aprobación unilateral por el Gobierno del Real Decreto-ley de la reforma de la negociación colectiva en junio de 2010 (sic), permitirá una mayor eficacia y un mejor desarrollo de lo acordado”. Boletín, nº 31 de febrero de 2012. Observatorio de la negociación colectiva, p. 4.

²¹ RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. “El II Acuerdo para el Empleo y la Negociación colectiva” en: *Temas Laborales*, nº 115/2012, Madrid, España, pp. 55-84.

3.1 LA REFORMA LABORAL DE 2010-2011: UNA REFORMA IMPUESTA EN DOS FASES QUE NO PUDO CONCLUIRSE

3.1.1 *La Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo*

Esta Ley, previa tramitación parlamentaria como proyecto de ley por el procedimiento de urgencia, sustituyó, al Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (BOE 17 junio 2010): una tramitación y una técnica legislativa que –sin entrar en una cuestión: ¿circunstancias de extraordinaria y urgente necesidad?, *ex art.* 86. CE; y sabiendo que ya se utilizó con ocasión de anteriores reformas laborales– resulta muy elocuente desde la óptica de la política del derecho porque impide un debate político profundo, una técnica criticada que ya había sido objeto de declaración de inconstitucionalidad en un supuesto anterior aunque distinto (STC 68/2007, de 28 de marzo, FJ undécimo). Y además, es una Ley impuesta sin previa concertación –a pesar de varios intentos apoyados por el Gobierno– aprobada contrariando algunos de los compromisos bilaterales del I AENC-2010/2012 firmado –poco antes– el 9 de febrero de 2010) y/o de los pactos tripartitos de la Declaración para el impulso de la Economía, el Empleo, la Competitividad y el Progreso Social²² suscrita el 29 de julio de 2008). No parece pues que el origen de la Ley 35/2010 ayude a la promocionar la concertación social.

El Preámbulo de dicha Ley reformadora explicita que los cambios que patrocina “...no contradicen la voluntad manifestada por el Gobierno a lo largo de todo este proceso de diálogo social de respetar el período que se han dado los interlocutores sociales en el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva suscrito el pasado mes de febrero (I AENC-2010) para acordar las modificaciones que crean convenientes en la negociación colectiva”, pero la realidad es algo distinta.

La Ley 3/2010, comporta una reforma estructural por su calado y flexibilizadora por sus formas, si es que ambas dimensiones pueden deslindarse²³. Declara que su pretensión mediata es fomentar el empleo (la tasa de desempleo de 2008: 11.3 por ciento –unos 2.600.000 parados–; la de 2010: 20.1 por ciento –unos 4.650.000 parados–), pero su objetivo inmediato es rebajar o contener los costes salariales (flexibilidad salarial), y a tal fin, reforma la regulación de los aspectos laborales que los condicionan (tiempo de trabajo, organización del trabajo, intermediación laboral, contratación temporal y a tiempo parcial, y, despidos) facilitando así la flexibilidad interna en la empresa, una flexibilidad que –dicho sea como regla general– potencia la autonomía individual unilateral del empresario pero que, en ciertos supuestos, la somete a un previo acuerdo con los representantes de los trabajadores en la empresa (flexibilidad interna negociada: “flexiseguridad”)²⁴. Para todo ello, –y es lo que aquí más interesa–, la Ley 35/2010, introduce unas primeras pautas tendentes a alterar el sistema de negociación colectiva –articulación entre los convenios colectivos– dando cierta prioridad a los convenios de empresa frente a los de sector²⁵, giro en el que no profundiza la Ley intentando respetar la autonomía colectiva de los interlocutores sociales que estaban todavía pendientes de concertar bilateralmente una reforma de la negociación colectiva. Es por ello que la

²² Su texto en: <http://www.lamoncloa.gob.es/NR/rdonlyres/1A22106D-D247-4274-AF8B-9A7390000230/90303/DeclaraciondialogoSocial.pdf>

²³ PALOMEQUE LÓPEZ, MC. “La versión 2010 de la reforma laboral pendiente, en: GARCÍA PERROTE, I.; MERCADER UGUINA, JR. *La reforma del mercado de trabajo*. España, Valladolid: Editoria Lex Nova 2010, pp. 25-45.

²⁴ BAYLOS, A. (Coord.). *Garantías de empleo y derechos laborales en la Ley 35/2010 de reforma laboral*. España, Madrid: Editorial Bomarzo. Albacete, 2011.

²⁵ Ver por todos: art. 6 y Disposición Adicional primera de la Ley 35/2010.

Disposición adicional vigésima primera (“Negociación colectiva”) de la repetida Ley 35/2010, –sin prisas pero sin pausas– en su primer párrafo, previene que:

“El Gobierno promoverá las iniciativas legislativas que correspondan para la reforma de la negociación colectiva en los términos que, en ejercicio de la autonomía colectiva, sean acordados y les sean requeridos por los interlocutores sociales en el proceso de negociación bipartita que actualmente desarrollan conforme a lo pactado en el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, 2010, 2011 y 2012”.

Pero en el segundo inciso establece y previene que:

“En defecto de acuerdo en el proceso de negociación bipartita, en un plazo de seis meses a contar desde la entrada en vigor de esta Ley (el plazo pues vencerá el 18 de marzo de 2011), el Gobierno, previa consulta con las organizaciones empresariales y sindicales, adoptará las iniciativas que correspondan para abordar, entre otros, la definición de 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, su capacidad de adaptación a las necesidades de los trabajadores, las empresas... así como todos aquellos elementos e instrumentos que relacionados con los objetivos señalados configuran el actual sistema de negociación colectiva”.

El tono preventivo, admonitorio e imperativo del legislador reformador, el contenido de la Ley, y –principalmente– la falta de sintonía y acuerdo (intentado desde febrero a mayo 2011) entre los sindicatos (sin capacidad de maniobra) y las asociaciones empresariales (a la espera de un escenario político más propicio para sus planteamientos) para suscribir un acuerdo bilateral –tantas veces intentando como fracasado– para la reforma de la negociación colectiva, hacía presagiar que el legislador reformaría, en un futuro inmediato, el sistema de negociación colectiva cambiando la articulación entre los convenios colectivos y provocando el descontento de los sindicatos²⁶. Y así ocurrió: se aprobaría el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva; y se desarrollaría una huelga general el 29 de septiembre de 2010²⁷.

En este punto de la exposición cabe enfatizar lo siguiente: hasta aquí la reforma del modelo de negociación colectiva se sitúa en su escenario propio y natural, el de la concertación social; pero a partir de aquí, será la ley la que implemente tal reforma en detrimento de la autonomía colectiva y de la libertad sindical.

3.1.2 *Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva*

Transcurrido, sin éxito, el tiempo previsto para que los interlocutores sociales acordaran la pendiente reforma de la negociación colectiva (*ex. Disposición Adicional 21ª Ley 35/2010, cit.*), se aprobó el Real Decreto-ley 7/2011, en cuyo Preámbulo, y después de reconocer –como simple cláusula de estilo–

²⁶ Para intentar revertir el desarrollo de la Ley 35/10, CCOO y UGT tramitaron la “Iniciativa Legislativa Popular por el Empleo Estable y con Derechos” (ILP), vid su texto en: <http://www.ugt.es/comunicados/2010/noviembre/301110documentoILP.pdf>

²⁷ COSCUBILEA, J.; ROJO, E. *Treinta años de reformas laborales en España*. España, Barcelona: Editorial Cristianisme i Justicia, 2012.

que "...las organizaciones empresariales y los sindicatos, han contribuido decisivamente a la consolidación y desarrollo del Estado social y democrático de Derecho..." tanto en épocas de bonanza como de crisis económica, se denuncia que el sistema de negociación colectiva: "...ha ido acumulando... algunas disfunciones que le restan eficiencia y, particularmente, capacidad de adaptación a las condiciones cambiantes de la economía y del empleo y del propio modelo de relaciones laborales", se critica que "Nuestro modelo de convenios colectivos tiene dificultades para ajustar con prontitud las condiciones de trabajo presentes en la empresa a las circunstancias económicas y productivas por las que atraviesa aquella en los diferentes momentos del ciclo o de la coyuntura económica", y, asimismo se advierte que "Una vez denunciados, los convenios tardan en empezarse a negociar, las negociaciones se dilatan en el tiempo y se producen situaciones de paralización y bloqueo". A partir de tales disfunciones, el Real Decreto-ley de referencia plantea la "arquitectura de la reforma del sistema de la negociación colectiva ... sobre tres ejes básicos": la estructura de la negociación colectiva y la concurrencia de convenios colectivos, las nuevas reglas sobre el contenido y vigencia de los convenios colectivos y, en tercer lugar, una mejor y más completa definición de los sujetos que han de negociar los convenios y de las reglas de legitimación en cada caso, según el ámbito de que se trate". Unos cambios que se adivinan profundos, pero que según el Preámbulo de la ley reformadora respetan "...plenamente los elementos esenciales de nuestro sistema de negociación colectiva y, singularmente, respetando la autonomía colectiva". Es una reforma que –dicho con la concisión propia del caso– incide sobre la configuración de la autonomía colectiva porque –siguiendo las líneas de tenencia pergeñadas en la Ley 35/2010– modifica el sistema de negociación colectiva a partir de cambiar la estructura de la misma, la articulación, el contenido y la vigencia (arbitraje obligatorio versus autonomía colectiva sindical) de los convenios colectivos. Y por lo que aquí y ahora más interesa, es una reforma legal impuesta que, en particular, desvirtúa parcialmente la fuerza vinculante de los convenios colectivos sectoriales para favorecer los convenios de empresa (prioridad aplicativa en distintas materias, como en la salarial) en base a una supuesta descentralización negocial que provoca la atomización de condiciones laborales, y que potencia la autonomía individual del empresario. Estos cambios sustanciales del sistema de la negociación poco favorecen la práctica de la concertación social y la traslación de sus compromisos a los convenios colectivos; y, condicionan el modelo de relaciones laborales en los términos que comentaremos.

Esta reforma laboral 2010-2011, quedó inacabada en muy buena parte debido a causas de todo tipo y condición en un contexto político y económico cada vez más complejo²⁸.

3.2 LA REFORMA LABORAL DE 2012: UNA AUTÉNTICA CONTRARREFORMA

La reforma laboral de 2012 tiene su origen en la referida Ley 3/2012, de 6 de julio²⁹, que es el resultado de la tramitación como proyecto de ley por el procedimiento de urgencia del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (BOE, 11 febrero 2012). Esta es una técnica legislativa criticable y criticada por razones sabidas, utilizada una vez más –incluso aprovechada para modificar *in pejus* el propio RDL 3/2012–, pero

²⁸ Recordar que el 23 de agosto de 2011, el Presidente del Gobierno tendría que proponer la reforma del artículo 135 de la Constitución para garantizar el "principio de estabilidad presupuestaria", modificación que aprobó en sede parlamentaria. BOE 27 septiembre 2011. La reforma laboral 2010-2011 no pudo completarse totalmente debido a que el 26 de septiembre se dispuso la disolución del Congreso de los Diputados y Senado y convocaron elecciones a ambas Cámaras que se celebrarían el 20 de noviembre de 2011. Real Decreto 1329/2011, de 26 de septiembre, BOE, 27.

²⁹ Muy poco después de publicada la Ley 3/2012, se hizo lo propio con el Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad (BOE, 14 de julio d 2014), que introdujo nuevas reformas.

en este caso avalada por el Tribunal Constitucional³⁰ [OCDE, 2013 (MEYSS, 2014)], aunque sometida a la consideración crítica de la OIT (2014).

Es una Ley impuesta con merma de la legitimación social porque no responde a previo acuerdo social alguno, un pacto que ni potenció con convencimiento el Gobierno (popular) ni facilitaron las expectantes organizaciones empresariales; pero es más, es una Ley con un planteamiento que ignora el teóricamente esperanzador II AENC-2012/2014, suscrito poco antes (el 25 de enero de 2012) y todavía “vigente” (hasta el 31 diciembre de 2014), afrenta que comporta una primera deslegitimación sindical³¹.

Obviamos, por razones obvias, la cita de los aspectos concretos reformados por tal Ley (extensa y detallista, pero de mínimos y desreguladora: de los derechos necesarios mejorables por convenio en favor de los trabajadores a los mínimos absolutos a favor del empresario, una nueva relación entre la ley y el convenio), pero resulta necesario formular algunos recordatorios puntuales, no sin antes dejar anotado que –además de pretender disminuir la tutela judicial sin disimulo alguno y pervertir conceptos jurídicos muy acuñados– precariza de tal manera varias condiciones laborales³², y entre las que más, las derivadas de la contratación temporal (estabilidad), y las salariales³³, que augura el incremento de la conflictividad laboral³⁴ y la judicialización de la reforma, y todo ello bajo el imperio de criterios manifiestamente economicistas (el mercado ¿nuevo “sujeto de derecho”?) tal y como se desprende del extenso y auto justificador Preámbulo de la Ley de referencia.

La Ley 3/2012 –profundiza en los cambios introducidos por el repetido Real Decreto-ley 7/2011– trastoca el sistema y la estructura de la negociación colectiva (segunda deslegitimación sindical) y rebaja su función pues bien parece que más que regular simplemente *gestiona*: altera la articulación (fuerza vinculante y prioridades aplicativas) entre los convenios (fijación de unidades de negociación, contenidos de los convenios e inaplicación de los mismos al margen de la libertad de las partes derivada del derecho de negociación colectiva); limita la ultractividad de los convenios³⁵; y, prioriza los convenios de empresa (primera fase de la “empresarización” de las condiciones laborales en el ámbito con menor incidencia de los sindicatos y ruptura de homogeneidad: ¿el convenio de empresa, un simple “contrato colectivo”?) frente a los sectoriales o de ámbito superior (ámbito con mayor presencia de los sindicatos)³⁶. Paralelamente, la Ley 3/2012, redobla la autonomía individual unilateral del empresario de tal manera que –a diferencia de la reforma 2010-2011, y contrariando el II AENC– la puesta en práctica de las decisiones unilaterales del empresario –incluso cuando desvirtúan el convenio– no requiere –como regla general– negociación alguna con los representantes de los trabajadores en la empresa desvirtuando así la flexibilidad interna

³⁰ Pleno. Auto 43/2014, de 12 de febrero de 2014 (BOE, 14 de marzo de 2014).

³¹ ROJO TORRECILLA, E.; CAMAS RODA, F. “La reforma laboral de 2012: ¿Hacia dónde va el Derecho del trabajo? Análisis de la Ley 3/2012 de 6 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo”, en: *Revista Jurídica de Catalunya*, Vol. 111, n° 3/2012, España, Cataluña, pp. 621-654.

³² CHACARTEGUI Jávega, C. *Dignidad de los trabajadores y derecho humanos del trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos*. Madrid, España: Editorial Bomarzo. Albacete, 2013.

³³ RAMOS QUINTANA, MI. “Devaluación salarial en España tras la reforma de 2012”, en: *Documentación Laboral*, n° 100/2014, Madrid, España, pp. 85-100.

³⁴ LERAI, F. *et al.* *La démocratie sociale à l'épreuve de la crise*. Francia, París: Institut des Recherches Economiques et Sociales, 2013.

³⁵ En el marco de la Comisión de Seguimiento del II AENC se ha firmado un “Acuerdo sobre la ultraactividad de los convenios colectivos” que ha dado lugar a la Resolución de 30 de mayo de 2014 sobre tal cuestión (BOE, 14 de junio 2014).

³⁶ RUIZ CASTILLO, MM.; ESCIBANO GUTIÉRREZ, J. *La negociación y el convenio colectivo en el panorama actual de las fuentes del Derecho del Trabajo*. España, Madrid: Editorial Bomarzo. Albacete, 2013.

negociada (una segunda fase de la “empresarización” conducente ahora a una “recontractualización”: una operación para nada *neutra*), remitiendo los posibles desacuerdos a la vía judicial³⁷.

Este es un nuevo escenario que dificulta la concertación social, porque, en su caso, tendría muchas dificultades para proyectarse real y efectivamente vía convenio colectivo³⁸; así pues es un ley triplemente contraria a la concertación social: por no negociada; por contradictoria con los acuerdos sociales “vigentes” en el momento de su aprobación; y porque patrocina un sistema de negociación colectiva que la dificulta. Es una Ley y una reforma laboral plenamente rechazada por los sindicatos (huelga general del 29 de marzo de 2012), de cuyos visos de posible inconstitucionalidad dan cuenta los diferentes recursos presentados y las diversas cuestiones de inconstitucionalidad planteadas por diversos juzgados cuyos planeamientos no se pueden tratar en estas páginas.

Así cercenada la negociación colectiva y así perturbada la concertación social –reforma estelar de las reforma de 2012–, bien se puede afirmar que la Ley 3/2012: limita la autonomía colectiva de los sindicatos de tal manera que podría entenderse que afecta negativamente a la propia libertad sindical; y, conduce a un nuevo modelo de relaciones laborales alejado de pautas democráticas (*infra* IV). La reforma laboral de 2012 –una de las primeras reformas del nuevo Gobierno *post* elecciones del 2011– no es una reforma más, ni siquiera ejemplo alguno del tradicional reformismo laboral, sino que es una auténtica contrarreforma laboral, tanto política como jurídicamente³⁹.

4. UN NUEVO MODELO DE RELACIONES LABORALES AJENO A LOS PARÁMETROS DEMOCRÁTICOS

Siendo cierto que tal y como se expone en el primer párrafo de la Introducción del mencionada ASC-2011: “El Diálogo Social ha sido desde la transición a la democracia uno de los elementos que han contribuido a configurar de manera decisiva la regulación de nuestro sistema social y laboral. Forma parte esencial, por tanto de la historia de nuestras relaciones laborales democráticas y ha sido fundamental en el proceso de consolidación y desarrollo de nuestro Estado social y democrático de Derecho”, siendo también verdad que, en momentos de crisis y de galopante paro, la concertación social para el empleo es la concertación por excelencia (concertación de salarios y precios) porque incide en todos los ámbitos importantes del Derecho del Trabajo, más cierto es que trastocar el sistema de fuentes reguladoras de las relaciones laborales (centro neurárgico del poder), cambiando el modelo de negociación colectiva (autonomía colectiva y libertad sindical) erosionando el convenio colectivo (fragilidad sindical) e incrementado el poder unilateral del empresario (autonomía individual: “empresarización” y “recontractualización” de las condiciones laborales) por medio de una ley como la 3/2012 de “mínimos” y “desreguladora” impuesta por no negociada (heteronomía normativa e intervencionismo “regresivo”) que desprezica y paraliza la concertación social (autonomía colectiva y libertad sindical) en los términos descritos, es una operación jurídico política que dificulta el equilibrio entre intereses colectivos contrapuestos e

³⁷ BAYLOS, A. (Coord.). *Garantías de empleo y derechos laborales en la Ley 35/2010 de reforma laboral*. España, Madrid: Editorial Bomarzo. Albacete, 2011.

³⁸ CASAS BAAMONDE, ME; RODRÍGUEZ PIÑERO; BRAVO FERRER, M. “Las reformas laborales de 2012 (La Ley 3/2012 y El RDL 20/2012)”, en: *Relaciones Laborales*, n^o 15-18, año 28, tomo II, Madrid, España, 2012.

³⁹ PÉREZ AMORÓS, F. “La contrarreforma laboral de 2012”, en: *Anuari Institut d'Estudis Laborals*, Vol. 1 (2013), España, Barcelona, 2012, pp. 21-35.

impide la configuración de un modelo de relaciones laborales democrático acorde con la cláusula del Estado social, democrático y de Derecho⁴⁰.

Para el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, el “Objetivo estratégico” de la reforma laboral de 2012 es “Construir un nuevo modelo de relaciones laborales que frene la destrucción de empleo, sienta las bases para la creación de empleo estable y de calidad y favorezca la competitividad”, y “Modernizar la negociación colectiva para acercarla a las necesidades específicas de empresas y trabajadores y fomentar el diálogo permanente en el seno de la empresa”⁴¹. La opinión sindical, como es conocido, es contraria al modelo de relaciones laborales surgido tras el fracaso de la concertación social y la implementación de las reformas laborales comentadas⁴². Mientras que la CEOE –el tercer actor de la concertación social–, que mantiene una interesada equidistancia entre el acierto y la insuficiencia de las reformas, parece haber encontrado las suficientes dosis de flexibilidad en el actual modelo de relaciones laborales para el buen fin de su modelo de negociación colectiva tal y como demuestran sus orientaciones para ponerla en práctica⁴³. Aquí y ahora no se puede debatir con detalle si tras dos años largos de silencio de la concertación y de implantación de la reforma laboral de 2012 se han obtenido los resultados augurados por sus promotores. Pero sí conviene apuntar que desde 2011 a día de hoy la altísima tasa de paro no ha disminuido, (salvo altibajos coyunturales), mientras que sí lo ha hecho el nivel de las condiciones laborales (EPA *dixit*): el nuevo modelo de relaciones laborales no es el deseable, ni siquiera ni mucho menos en tiempos de crisis económica.

BIBLIOGRAFÍA

- Alfonso, CL.; Sanguinetti, W.; Trillo, F.; y Vivero, JB. “Sindicatos, democracia y acuerdos sociales”, en: *Revista de Estudios* n° 25, Fundación 1º de Mayo, febrero de 2011, pp. 15-16.
- Baylos, A. (Coord.). *Garantías de empleo y derechos laborales en la Ley 35/2010 de reforma laboral*. España, Madrid: Editorial Bomarzo. Albacete, 2011.
- Baylos, A. “El sentido general de la reforma laboral: la ruptura de los equilibrios organizativos y colectivos y la exaltación del poder privado del empresario”, en: *Revista de Derecho Social*, n° 57/2012, Madrid, España, pp. 9-18.
- Casas Baamonde, ME; Rodríguez Piñero; Bravo Ferrer, M. “Las reformas laborales de 2012 (La Ley 3/2012 y El RDL 20/2012)”, en: *Relaciones Laborales*, n° 15-18, año 28, tomo II, Madrid, España, 2012.
- CC.OO. *Los destrozos de la reforma laboral sobre el empleo*, ver en: http://www.fsc.ccoo.es/comunes/recursos/1/1788780-Informe_efectos_de_la_reforma_laboral.pdf
- CEOE. *Circular para negociación colectiva 2014*. ver en: http://www.ceoe.es/resources/image/circular_negociacion_colectiva_2014.pdf

⁴⁰ YSAS MOLINERO, H. *La participación de los sindicatos en las funciones normativas de los poderes públicos*. Madrid, España: Editorial Bomarzo. Albacete, 2010.

⁴¹ MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. *Informe de evaluación del impacto de la reforma laboral*. 2013, ver en: http://www.empleo.gob.es/es/destacados/HOME/impacto_reforma_laboral/Informe_de_evaluacion_del_impacto_de_la_reforma_laboral.pdf

⁴² CC.OO. *Los destrozos de la reforma laboral sobre el empleo*, ver en: http://www.fsc.ccoo.es/comunes/recursos/1/1788780-Informe_efectos_de_la_reforma_laboral.pdf

⁴³ UGT. *Dos años de reforma laboral*, ver en: http://www.ugt.es/actualidad/2014/febrero/07-02_Dos_anyos_de_reforma_laboral_UGT.pdf

⁴³ CEOE. *Circular para negociación colectiva 2014*. Ver en: http://www.ceoe.es/resources/image/circular_negociacion_colectiva_2014.pdf

- Chacartegui Jávega, C. *Dignidad de los trabajadores y derecho humanos del trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos*. Madrid, España: Editorial Bomarzo. Albacete, 2013.
- Coscubilea, J.; Rojo, E. *Treinta años de reformas laborales en España*. España, Barcelona: Editorial Cristianisme i Justícia, 2012.
- Cruz Villalón, J. “Hacia una nueva concepción de la legislación laboral”, en: *Temas Laborales*, nº. 115/2012, Madrid, España, pp. 13-54.
- OCDE. *La reforma laboral de 2012 en España (Evaluación Preliminar)*. Colección Informes OCDE, 2013. Traducción al castellano Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2014.
- Lerais, F. *et alt. La démocratie sociale à l'épreuve de la crise*. Francia, París: Institut des Recherches Economiques et Sociales, 2013.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. *Informe de evaluación del impacto de la reforma laboral*. 2013, ver en: http://www.empleo.gob.es/es/destacados/HOME/impacto_reforma_laboral/Informe_de_evaluacion_del_impacto_de_la_reforma_laboral.pdf
- OIT. *373. er Informe del Comité de Libertad Sindical*. (GB 320/INS/12). OIT. Ginebra, 2014.
- Palomeque López, MC. “La versión 2010 de la reforma laboral pendiente, en: García Perrote, I.; Mercader Uguina, JR. *La reforma del mercado de trabajo*. España, Valladolid: Editoria Lex Nova 2010, pp. 25-45.
- PÉREZ Amorós, F. “La contrarreforma laboral de 2012”, en: *Anuari Institut d'Esudis Laborals*, Vol. 1 (2013), España, Barcelona, 2012, pp. 21-35.
- Ramos Quintana, MI. “Devaluación salarial en España tras la reforma de 2012”, en: *Documentación Laboral*, nº 100/2014, Madrid, España, pp. 85-100.
- Rodríguez-Piñero Royo, M. “*El II Acuerdo para el Empleo y la Negociación colectiva*” en: *Temas Laborales*, nº 115/2012, Madrid, España, pp. 55-84.
- Rojo Torrecilla, E.; Camas Roda, F. “La reforma laboral de 2012: ¿Hacia dónde va el Derecho del trabajo? Análisis de la Ley 3/2012 de 6 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo”, en: *Revista Jurídica de Catalunya*, Vol. 111, nº 3/2012, España, Cataluña, pp. 621-654.
- Romagnoli, U. “El Derecho del Trabajo ante la crisis”, en: *Revista de Derecho Social*, nº 57/2012, España, Madrid, pp. 13-27.
- Ruiz Castillo, MM.; Escibano Gutiérrez, J. *La negociación y el convenio colectivo en el panorama actual de las fuentes del Derecho del Trabajo*. España, Madrid: Editorial Bomarzo. Albacete, 2013.
- UGT. *Dos años de reforma laboral*, ver en: http://www.ugt.es/actualidad/2014/febrero/07-02_Dos_anyos_de_reforma_laboral_UGT.pdf
- Valdés Dal-Ré, F. “El Acuerdo para el Empleo y la Negociación colectiva (2010, 2011 y 2012)”, en: *Relaciones Laborales*, Vol. 1, España, Madrid, 2010, pp. 77 y ss.
- Ysas Molinero, H. *La participación de los sindicatos en las funciones normativas de los poderes públicos*. Madrid, España: Editorial Bomarzo. Albacete, 2010.