

LOS DERECHOS DE PARTICIPACIÓN Y ACCIÓN SINDICAL EN LAS NUEVAS ESTRUCTURAS EMPRESARIALES

Emma Rodríguez Rodríguez

Profesora Contratada Doctora (Titular Acreditada) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Vigo

1 El retraimiento de los derechos laborales frente a la flexibilidad interna empresarial

- Evolución concepto de "flexiseguridad": concepto controvertido y extensamente analizado. "Europa 2020". "Primer esbozo preliminar de un pilar europeo de derechos sociales".
- Ley 3/2012 (Reforma Laboral Española):
 - Antecedentes: Ley 35/2010. Diferencias fundamentales: la "flexibilidad interna negociada".
 - Cambio relevante: criterio diferenciador "modificaciones sustanciales de carácter individual y colectivo". La irrelevancia de la fuente.
 - Finalidad: reducir la virtualidad del proceso previo de negociación con los representantes de los trabajadores y eludir el recurso al proceso de conflicto colectivo.
- Ausencia de elementos limitadores del poder unilateral del empresario:
 - Desaparición del tradicional intervencionismo administrativo.
 - Unificación de causas que habilitan la modificación unilateral por el empleador.
 - Desincentivo el proceso individual de recursos (art. 138 LJS).

2 La participación y acción sindical en la empresa.

- Nuevos ámbitos de negociación:
 - Prima el acuerdo de empresa frente al ámbito sectorial.
 - Ampliación de las causas de "descuelgue" (art. 82 ET).
 - Refuerzo de estructuras representativas no sindicales ni permanentes.
 - Arbitraje obligatorio. STC 119/2014, de 16 de julio. Voto particular.
- Nuevos sujetos negociadores legitimados:
 - Aparición de las comisiones "ad hoc". STC 8/2015, de 22 de enero.
 - Preferencia por la sección sindical. Arts. 82.3 Et y 41.4 ET.
 - Contradicción. Debilitamiento representación en empresas pequeñas. Derecho fundamental a la libertad sindical.
 - Comité "intercentros": Jurisprudencia (STS de 23 de junio de 2015; STS de 18 de julio de 2014; STS de 22 de septiembre de 2014).

3 Reflexiones y propuestas.

- Elementos que deben tenerse en cuenta en la evaluación:
 - Empresas "multiservicios", outsourcing: gobernanza multinivel.
 - Preferencia de referencia representativa por la empresa-->"Desregularización" de la negociación colectiva.
 - Mayor flexibilidad interna: ampliación del poder unilateral empresarial-->"Desindicalización" de la negociación.
- Propuestas:
 - Reformular el derecho de negociación colectiva.
 - Paralelo cambio del modelo de representatividad para los sindicatos.
 - Objetivo: fortalecer el papel de la representación sindical, en especial, en las empresas de reducidas dimensiones.