

Negociación colectiva, adaptabilidad empresarial y protección de los derechos de los trabajadores

Joaquín García Murcia

Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social

María Antonia Castro Argüelles

Profesora titular de Derecho del Trabajo y Seguridad Social

La protección del trabajador asalariado sigue siendo una tarea prioritaria en la normativa laboral, pero cada vez se revela con mayor claridad que sólo tiene sentido y efectividad en un entorno económico y social que procure la viabilidad de la empresa; un entorno, en definitiva, apropiado para la iniciativa económica y generador de oportunidades profesionales. Esa conjunción de intereses (seguridad para el trabajador, adaptabilidad para las organizaciones productivas) ha de conseguirse mediante el concierto de todas las instancias implicadas en la consecución del punto de equilibrio óptimo en un proceso de intercambio entre trabajo y salario en el que, a la hora de la verdad, se ve inmersa la mayor parte de la población trabajadora. Tales instancias son, desde luego, los poderes públicos, pero también los propios colectivos afectados (trabajadores y empresarios) a través de sus respectivas organizaciones profesionales y de las correspondientes normas convencionales. Cabe decir incluso que la “autonomía colectiva” está llamada a alcanzar progresivamente mayor protagonismo en la ordenación de la vida económica y productiva, sin perjuicio de que los poderes públicos deban velar en todo momento por la satisfacción y el respeto de los valores y principios constitucionales.

La intervención en el ámbito de las relaciones de trabajo con el fin de cohesitar adecuadamente los objetivos de seguridad y flexibilidad ha de discurrir, pues, por tres cauces principales. El primero de ellos es el de la legislación laboral en sentido estricto, que es competencia directa de los poderes públicos (titulares de la potestad legislativa y la potestad reglamentaria), pero que también puede practicarse, como de hecho se viene haciendo en nuestro país, con el auxilio del diálogo social, que abre las puertas a la colaboración de los agentes sociales en tareas cuasi legislativas. El segundo, que en buena medida se sitúa en un espacio intermedio entre los otros dos, corresponde a la negociación colectiva de carácter interprofesional, que en buena lid ha de desplegarse en íntima conexión con el diálogo social y que sirve, sobre todo, para sentar directrices básicas destinadas a orientar la negociación colectiva de ámbito inferior, especialmente en las materias más sensibles a la coyuntura econó-

mica (salarios, tiempo de trabajo) o en aquellas otras más apegadas a los valores sociales de cada momento (igualdad y no discriminación, estabilidad en el empleo, seguridad en el trabajo, etc.). Finalmente, el tercero está representado por la negociación colectiva de base, a la que compete precisar las reglas concretas aplicables a cada sector de actividad o a cada empresa dentro del correspondiente marco legal y, en su caso, conforme a las directrices de alcance interprofesional. Tampoco debe olvidarse la capacidad de influencia que hoy en día tienen las instituciones europeas a través de sus orientaciones y directrices en materia de empleo y de regulación del trabajo.

Con todo, la fuente de regulación más incisiva y determinante en la consecución de los objetivos de seguridad del trabajador y adaptabilidad de la empresa sigue siendo el convenio colectivo (sin olvidar las prácticas informales que inevitablemente se generan en el contexto empresarial). Concretamente, los convenios pueden actuar en cuatro grandes frentes:

- a) En la estructura de la negociación colectiva, para tratar de distribuir razonablemente las tareas de regulación del trabajo entre los distintos niveles de negociación (reservando para los superiores las reglas de carácter básico y común, preferentemente de seguridad, y remitiendo a los inferiores la regulación más minuciosa o contingente, primordialmente con fines de adaptabilidad y flexibilidad).
- b) En el contenido de la negociación colectiva, que deberá ser fruto del equilibrio de intereses que en cada momento se estime más adecuado y que, por lo que ahora interesa, deberá mirar siempre hacia aquel objetivo común de la *flexicurity*.
- c) En el instrumento concreto de regulación, que podrá ser el convenio mismo o, si se considerara más conveniente, el pacto o acuerdo de empresa (concebido precisamente para aportar mayores dosis de flexibilidad y mayores posibilidades de adaptación a las unidades productivas).
- d) En los modos o procedimientos de gestión y “administración” de lo pactado (terreno en el que, necesariamente, ha de llevar la voz cantante la comisión paritaria del convenio y en el que con frecuencia se pone a prueba el grado real de protección o adaptabilidad del mismo).

La negociación colectiva española ha registrado un avance notable en las últimas décadas con este horizonte de “flexiguridad”, pero parece aconsejable un mayor grado de conciencia sobre la necesidad de constante adaptación y de búsqueda de nuevas fórmulas protectoras.