

RESEÑA DEL SEMINARIO: ENCUENTRO DE OTOÑO «NUEVOS HORIZONTES PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ANDALUZA»

José María Ruz López

Personal investigador en formación FPU en el Departamento de
Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la

Universidad de Córdoba

ORCID: 0000-0003-0769-3404

joseruzlp@gmail.com

1. INTRODUCCIÓN

Son diversos los factores, tanto exógenos como endógenos, que justifican la necesaria cooperación entre el estudio teórico y la experiencia práctica en el ámbito de la negociación colectiva. Los resultados de esta interrelación benefician, sin lugar a duda, tanto al ámbito doctrinal, con la aproximación a la realidad objeto de estudio, como a los sujetos negociadores, mediante el aumento de la calidad del proceso negociador y los resultados del mismo. Radica en este propósito la génesis de la Cátedra de Negociación Colectiva y Relaciones Laborales de Andalucía de la UNIA, incardinada en el II Plan de Apoyo a la Negociación Colectiva 2023-2025 del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. Bajo la dirección de D. Federico Navarro Nieto, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Córdoba, en el escaso periodo de tiempo desde su creación, la Cátedra ha desarrollado un completo abanico de actividades dirigidas a nutrir la negociación colectiva andaluza con la investigación jurídico-laboral desarrollada en las esferas universitarias. Además de la fundación y puesta en marcha de un Observatorio de la Negociación Colectiva Andaluza y de un *Newsletter* laboral de periodicidad mensual, la Cátedra ha desarrollado una serie de actividades formativas tales como el Curso de formación de negociadores de convenios colectivos de Andalucía, 14 de mayo - 20 junio de 2024 y el Seminario sobre Mediación laboral autónoma y las experiencias extrajudiciales, con motivo de los 25 años del SERCLA, 18 de septiembre de 2024. La programación de

Copyright: © Editorial Universidad de Sevilla. Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la licencia de uso y distribución Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)

e-ISSN: 2660-4884

Trabajo, Persona, Derecho, Mercado 9 (2024) 157-164

actividades formativas y seminarios de la Cátedra para el año 2024 finaliza con la actividad objeto de crónica.

El Encuentro de otoño, titulado «Nuevos horizontes para la negociación colectiva andaluza», se desarrolló, los días 17 y 18 de octubre de 2024, en la sede de La Rábida de la UNIA. En concordancia con los objetivos de la Cátedra, la actividad combinó las aportaciones de investigadores expertos en la materia con la experiencia práctica de los protagonistas de la negociación colectiva. De tal modo, cada mesa temática estaba compuesta por dos ponencias, una del ámbito doctrinal y otra del ámbito negocial. En concordancia –esta vez– con su título, el seminario abordó los principales desafíos que debe afrontar la experiencia negocial, con especial referencia al territorio andaluz, pero sin desconocer dimensión y repercusión –nacional e internacional– de tales desafíos. Los nuevos horizontes de la negociación colectiva –acertadamente seleccionados– aunaban, por un lado, cuestiones clásicas de la esfera laboral que requerían una revisión ante los nuevos avances socioeconómicos y, por otro lado, aspectos cuyo protagonismo había incrementado exponencialmente en las últimas décadas. De ese modo, la actividad pivotó en torno a cinco temáticas: (i) la estructura de la negociación colectiva; (ii) el papel de la negociación colectiva en la ordenación de las modalidades contractuales laborales; (iii) los retos de la negociación colectiva ante los nuevos escenarios digitales; (iv) la negociación colectiva y los nuevos escenarios de la flexibilidad interna; (v) el papel de la negociación colectiva y las crecientes exigencias de conciliación y medidas de igualdad. Siguiendo tal ordenación temática, a continuación, se esbozarán los principales planteamientos y reflexiones surgidos en el marco del Encuentro de otoño.

2. PRIMERA TEMÁTICA. LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: PROBLEMÁTICA JURÍDICA Y EXPERIENCIA CONVENCIONAL

Con la moderación de D. José Manuel Gómez Muñoz, Presidente del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, la primera intervención de la mañana estuvo a cargo de D. Federico Navarro Nieto, catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Córdoba y Director de la Cátedra de Negociación Colectiva y Relaciones Laborales de la UNIA, quien expuso los principales problemas de la estructura de la negociación colectiva en Andalucía, una negociación fuertemente atomizada y dispersa.

El profesor Navarro puso de manifiesto la nueva dimensión de la problemática a la luz de la última reforma de los apartados 3 y 4 del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, introducidas por el Real Decreto Ley 2/2024 de 21 de mayo, que estableció la posibilidad de otorgar prevalencia a los convenios colectivos autonómicos y provinciales sobre la regulación contenida en los convenios sectoriales o en acuerdos estatales, en determinados supuestos. Finalizó su intervención, reflexionando sobre

los posibles desajustes que puede generar en el sistema la técnica legislativa utilizada en la reforma mencionada e hizo un llamamiento a los interlocutores sociales sobre la necesidad de una mayor racionalización en la estructura de la negociación colectiva en Andalucía.

A continuación, D. Francisco Pina Pérez, jefe del Servicio de Negociación Colectiva del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales describió el panorama general de la negociación colectiva andaluza. Según expuso en su intervención, se trata de una negociación caracterizada por la clara hegemonía de los convenios colectivos sectoriales provinciales y con una tasa de cobertura muy alta, aunque ello no obsta existencia de algunos problemas concretos de cobertura en determinados sectores. Estos problemas de cobertura tienen su raíz principalmente en dos causas: por una parte, en la aparición de nuevas actividades que no entran dentro del ámbito de aplicación de los convenios colectivos vigentes y, por otra parte, en la ausencia de partes negociadoras, tanto por la ausencia de sujetos sindicales como de patronales legitimadas en el sector y nivel de la negociación.

El ponente concluyó exponiendo los principales retos de la negociación colectiva andaluza y las medidas que se están adoptando desde el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales para dar respuestas a ellos. Entre las medidas expuestas, destaca la elaboración de un protocolo de actuación para abordar la problemática de la dificultad de constitución de las mesas de negociación por ausencia de partes legitimadas para negociar.

3. SEGUNDA TEMÁTICA: EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA ORDENACIÓN DE LAS MODALIDADES CONTRACTUALES LABORALES

La segunda mesa temática, moderada por D. Antonio Costa Reyes, Profesor titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Córdoba, comenzó con la intervención de D. Javier Calvo Gallego, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Sevilla, cuya ponencia planteó un análisis exhaustivo y sistemático de la relación entre modalidades contractuales y negociación colectiva.

La ponencia propuso una sugerente revisión histórica desde los inicios de la legislación laboral española hasta la actualidad, con el propósito de conocer «de dónde venimos y hacia dónde vamos», en palabras de profesor Calvo. Ello permitió observar, en primer lugar, que hasta 1993, la negociación colectiva apenas abordó la materia de las modalidades contractuales. Un segundo periodo, entre 1994 y 1997, estuvo protagonizado por el retroceso de la norma legal. En contraposición, en el tercer periodo, aproximadamente enmarcado entre 1997 y 2006, la negociación colectiva pasó a ser considerada la unidad preferente de regulación; produciéndose, hasta

cierto punto, la revalorización «excesiva» de la negociación colectiva en la lucha contra la temporalidad. En este punto, el profesor Calvo no omitió el análisis del carácter permisivo de ciertos pronunciamientos judiciales, así como la transposición de la Directiva la Directiva 1999/70. A partir de 2006, cuando comienza la que podría ser considerada la cuarta fase que se extiende hasta 2021, la política de Derecho vuelve a cambiar de tendencia, otorgando al legislador el protagonismo central contra la lucha contra la temporalidad. Finalmente, la reforma sobre las modalidades contractuales propuesta por el RD-ley 32/2021 refuerza y consolida esta dirección, otorgando a la ley como instrumento fundamental en la lucha contra la temporalidad. El profesor Calvo plantea un interesante resumen de las principales innovaciones legales en la materia, destacando el objetivo de reducción de la temporalidad y la apuesta «descarada» por la contratación fija discontinua.

La excelente ponencia se ve nutrida de un extensa revisión y análisis de textos convencionales, lo que permite alcanzar una de las principales conclusiones de la intervención del profesor Calvo: teniendo en cuenta las líneas de tendencias que se advierten tras la evolución histórica, la negociación colectiva se enriquece de diversas materias, más allá del binomio clásico salario-jornada, entre las que se encuentra con carácter preferente el régimen jurídico de las modalidades contractuales.

De manera complementaria, D. José Berjano, Secretario de Acción Sindical de UGT-FICA, planteó con detalle el impacto en la experiencia negocial en materia de modalidades contractuales. El ponente hizo hincapié en las novedades en la materia planteadas por el RD-ley 32/2021 y su traslación a la negociación colectiva. De ese modo, reflexionó acerca del tratamiento convencional de los contratos de duración determinada y del contrato fijo discontinuo. Adicionalmente, más allá de las innovaciones introducidas por la mencionada reforma, el ponente planteó una visión crítica del periodo de prueba, subrayando su posible uso como «modalidad contractual» de carácter temporal, aumentando la flexibilidad de entrada.

3. TERCERA TEMÁTICA: LOS RETOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ANTE LOS NUEVOS ESCENARIOS DIGITALES

La tercera mesa temática ha sido moderada por D. Stefano Bini, Profesor permanente laboral de la Universidad de Córdoba y ha contado con la intervención en primer lugar, de D. Salvador Del Rey Guanter, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de ESADE. El ponente ha iniciado su intervención mencionando algunas de las tensiones que pueden generarse en el sistema de relaciones laborales debido al avance de la inteligencia artificial y aparición de nuevos conceptos como el metaverso, el trabajador extendido, el transhumanismo y la automatización y consecuente sustitución de personas trabajadoras en la empresa.

El profesor Del Rey planteó la cuestión de si la negociación colectiva en Europa va a desempeñar un papel determinante en la gobernanza del sistema de relaciones laborales ante el avance de la inteligencia artificial, o por el contrario va a ser relegada a un papel marginal. Repasado el lugar que el marco normativo europeo ha otorgado a la negociación colectiva en materia de inteligencia artificial, el ponente ha concluido que se centra en la actualidad en los derechos de información y consulta a los trabajadores y llama la atención sobre las escasas referencias que se hacen a una verdadera negociación colectiva en la materia.

Por su parte, D^a. Maricruz Vicente Peralta, Secretaria confederal de Acción Sindical y Empleo de CC.OO. ha intervenido en segundo lugar, y ha centrado su intervención en el papel que la representación legal de las personas trabajadoras está llamada a desempeñar en materia de participación, información y consulta en el marco del Reglamento (UE) 2024/1689 de Inteligencia Artificial.

La ponente ha recordado que la norma de referencia contiene una invitación genérica a la negociación colectiva para protección de los derechos fundamentales y de los datos personales de las personas trabajadoras en materia de inteligencia artificial. Asimismo, ha apelado a la necesidad de que se realice una interpretación amplia del derecho de información, así como a la importancia de que esa información sea previa a la implantación de los sistemas de inteligencia artificial y no posterior a ella, pues *la negociación colectiva puede desempeñar un importante papel como herramienta de adaptabilidad para afrontar la transformación disruptiva*.

4. CUARTA TEMÁTICA: LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LOS NUEVOS ESCENARIOS DE LA FLEXIBILIDAD INTERNA

La primera jornada del Encuentro finalizó con la mesa temática relativa a la flexibilidad interna, moderada por D. Francisco Prados de Reyes, Catedrático emérito de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Granada. Las ponencias, que a continuación serán reseñadas, propiciaron un interesante e intenso debate con los asistentes.

Como si de una tesis medieval se tratase, D. Federico Durán López, Catedrático emérito de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Córdoba, enumeró una serie de hipótesis de partida que se propuso demostrar a lo largo de su ponencia. Para comenzar, el profesor Durán subrayó la sobrerregulación normativa, especialmente en el ámbito comunitario. A la considerable cantidad de normas laborales, o con implicación en la esfera laboral, provenientes del Derecho de la Unión Europea, es necesario añadir los pronunciamientos de Tribunales europeos. No debería obviarse, a juicio del ponente, los problemas de seguridad jurídica que tal situación plantea. En segundo lugar, el profesor Durán destacó el grave problema de

productividad de la economía española. El aumento de productividad, como expuso el ponente, debe ser considerado un objetivo compartido, tanto para trabajadores como para las empresas. En esta dirección, en tercer lugar, el profesor Durán afirmó que el instrumento con el que cuentan las empresas para afrontar la pérdida de productividad es, en efecto, la flexibilidad interna. Más aun, el cauce idóneo para regular la flexibilidad interna es el convenio colectivo, lo que constituyó la última hipótesis de la ponencia. En este contexto, el profesor Durán planteó una visión crítica acerca de la rigidez de la ley, en comparación con los productos de la negociación colectiva; reflexionando finalmente acerca de unos de los aspectos clásicos en la materia: la relación entre la fuerza vinculante del convenio y su eficacia *erga omnes*.

Por su parte, D^a. Rosa Santos, directora de relaciones laborales de CEOE, propuso una revisión de las principales innovaciones normativas de los últimos años desde el panorama empresarial. La ponencia comenzó con una reflexión general, transversal a toda la intervención: la flexibilidad interna como obligación en el ámbito de las relaciones laborales. En esta dirección, sin herramientas de flexibilidad no es posible hacer frente a los nuevos retos, tales como la digitalización, la globalización o la sostenibilidad. A modo de ejemplo, señala D^a. Rosa Santos, la figura del ERTE-Covid evitó la destrucción masiva del empleo. Adicionalmente, la ponente subrayó la importancia de incentivar la formación continua de los trabajadores, en aras de mejorar la empleabilidad dentro y fuera empresa.

Centrando el foco de atención en la negociación colectiva, D^a. Rosa Santos considera que tal instrumento debe ser la hoja de ruta de las relaciones laborales. La negociación colectiva tiene el importante cometido de adaptar las condiciones laborales a la empresa, al mismo tiempo que reducir la competencia interempresarial. Sin embargo, a juicio de la ponente, los negociadores no han llegado a desarrollar todos los instrumentos del Estatuto, señalando, a modo de ejemplo, la distribución irregular de la jornada. En esta dirección, D^a. Rosa Santos critica el afán intervencionista del Estado en la esfera laboral, señalando la última reforma sobre la concurrencia y articulación de convenios autonómicos y provinciales. Respecto al actual debate sobre la reducción de la jornada, sostiene que la negociación colectiva debe ser el cauce de la reducción de la jornada. Finalmente, concluye la ponente que la aparición de multitud de normas, posteriores a la reforma laboral paccionada, han reducido la fuerza de la negociación colectiva.

5. QUINTA TEMÁTICA: EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LAS CRECIENTES EXIGENCIAS DE CONCILIACIÓN Y MEDIDAS DE IGUALDAD

La última mesa temática dio inicio con la intervención de D^a. Yolanda Valdeolivas García, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad

Autónoma de Madrid y ex Secretaria de Estado de Empleo y estuvo moderada por D^a. Eva Garrido Pérez, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cádiz.

La profesora Valdeolivas abordó los retos de la negociación colectiva y de los planes de igualdad en materia de conciliación, corresponsabilidad e igualdad y las relaciones entre la autonomía y la heteronomía normativa en esta materia, subrayando la necesidad de una menor intervención legal en dichas materias, pues argumenta que el instrumento más apto para satisfacer las necesidades tanto de las empresas como de las personas trabajadoras es la negociación colectiva, por lo que es preciso dar un amplio espacio de acción a las partes negociadoras.

Para cerrar las intervenciones, D. Felipe Rubio López, *Head Office HR Sevilla Airbus Defence and Space*, detalló la experiencia de la empresa Airbus con el VI Convenio Colectivo Interempresas *Airbus Defence and Space, SAU, Airbus Operations, SL, y Airbus Helicopters España, SA*. Rubio mencionó todos los acuerdos de mejora legal que fueron alcanzados por las partes en el convenio vigente y expuso las medidas que desde la negociación colectiva se están llevando a cabo para lograr la conciliación, la corresponsabilidad y la igualdad de las personas trabajadoras de Airbus España.

6. MESA REDONDA Y CLAUSURA

Sumado a las cinco mesas temáticas, cuyas principales aportaciones han sido sintetizadas *supra*, el Encuentro de otoño finalizó con una mesa redonda compuesta por D. Manuel Carlos Alba, Director Relaciones Laborales CEA, D^a. Yolanda Carrasco, Secretaria Condiciones Trabajo CC.OO. y D. Julian Vileya, Secretario Relaciones Laborales UGT, moderada por D. José Manuel Gómez Muñoz, Presidente del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

El Encuentro de Otoño fue clausurado por Beatriz Barranco Montes, Viceconsejera de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía, José Manuel Gómez Muñoz, Presidente del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Federico Navarro Nieto, Director de la Cátedra de Negociación Colectiva y Relaciones Laborales de Andalucía y María de la O Barroso, directora de la sede de La Rábida de la UNIA.

7. A MODO DE CONCLUSIÓN

El propósito de la Cátedra de Negociación Colectiva y Relaciones Laborales de Andalucía, así como del Encuentro de otoño –embridar el estudio teórico con la experiencia práctica en el ámbito de la negociación colectiva– se reflejó, asimismo, en

los asistentes de la actividad. El Encuentro de otoño contó con una alta participación de inscritos, con más de una treintena de participantes presenciales y un centenar de inscritos online, entre agentes negociadores, profesionales laboralistas, responsables de RRHH y profesores universitarios.

En definitiva, el Encuentro de otoño consiguió erigirse como un punto de encuentro, valga la redundancia, entre reflexión teórica y experiencia práctica, congregando en un marco incomparable como La Rábida a los referentes y protagonistas de la negociación colectiva andaluza.