

***Jornada de presentación del Estudio  
OBSERVATORIO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA:  
empleo público, igualdad entre mujeres y hombres,  
nuevas tecnologías e innovación y globalización.***

***Consejo Económico y Social.  
Madrid. 5 de marzo de 2010.***

## **GRUPO NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL EMPLEO PÚBLICO. María de Sande, Coordinadora.**

I. El grupo de trabajo Área Pública se puso en marcha a raíz de que los integrantes del observatorio constatáramos el **interés y la utilidad de hacer un estudio específico** acerca de la negociación colectiva en este sector, el del empleo público. Se trata de un **ámbito importante** en cuanto al **volumen** de empleados y por tanto, en cuanto a la cantidad de relaciones laborales que se dan en su seno, importante también en cuanto a la **actividad negociadora** que se lleva a cabo en él, e importante además, por la atención que le dispensa la **doctrina y la práctica judicial**. Como todo el mundo sabe, la materia concerniente al empleo público **ocupa un espacio fronterizo** entre el derecho del trabajo y el derecho administrativo que fuerza la convivencia entre normas jurídicas muy diferentes entre sí y provoca la interinfluencia entre instituciones de uno y otro régimen. Estos factores, entre otros, la convierten en **una especialidad poco conocida o al menos conocida sólo parcialmente**. Por eso, pensamos que la **entrada en vigor del Estatuto Básico del Empleado Público** y las buenas expectativas que se abrieron con esa entrada en vigor nos daban pié para poner en marcha un grupo más en el marco del observatorio. Y si hoy estamos aquí presentando nuestros primeros resultados es en buena parte debido al soporte y aliento de Ricardo Escudero, Amaia Otaegui y Remedios Menéndez y, desde luego, al trabajo de todos los investigadores participantes a quienes quiero dar las gracias.

II. Nosotros nos propusimos elaborar un **plano-guía de la negociación colectiva** en el ámbito público que permita obtener una radiografía lo más exacta posible de la estructura de la negociación que pueda **responder a tres interrogantes sucesivos**: Dónde se está negociando, qué se está negociando y cuáles son los principales problemas que se plantean. En esta primera versión, lo hemos logrado sólo a medias. En parte a causa de los **condicionantes** que rodean a esta materia a los que ya he hecho referencia, pero también porque nos ha faltado una herramienta previa e indispensable, como es una muestra, que es contar con **una base específica** de acuerdos y pactos, (también convenios para el personal laboral), sobre la que proyectarnos. Una muestra, en definitiva, como la que manejamos en el observatorio para hacer nuestro estudio. [A propósito de esta variable convencional, la creación y previsible puesta en marcha de un Sistema de Información de la Negociación Colectiva (SINC), constituirá en el futuro una herramienta de trabajo de gran valor para abordar el estudio desde el Área Pública].

Partiendo con estas circunstancias, lo que hemos hecho es, por una parte, un **estudio del marco teórico** de la negociación en el empleo público centrado en cuatro elementos que consideramos básicos: uno, la apertura de **nuevos ámbitos territoriales** de gestión, dos, la **estructura diseñada** por el nuevo texto, tres, el **estudio de los sujetos legitimados** para la negociación en el ámbito público y cuatro, una referencia también al **contenido** de esa negociación. Y por otra parte, en segundo lugar, hemos añadido **apartados específicos** acerca de de dos cuestiones que hemos considerado de especial interés y que presentan novedades recientes: La negociación conjunta de

personal funcionario y laboral, y la negociación del Personal Docente e Investigador en las universidades públicas.

III. De este primer acercamiento a la materia, quiero destacar dos resultados que son una advertencia en primer lugar y una apuesta de futuro en segundo lugar.

- a) El EBEP ha diseñado para la gestión del empleo público **un sistema claramente más articulado y descentralizado**. Este dato, que es, sin duda, un factor novedoso y positivo puede tener “efectos perversos”. Y ello porque la **capacidad autoorganizativa de las administraciones territoriales se ha visto reforzada** y así, ante materias donde ahora se permite ahora una intervención de las distintas administraciones, si no ha habido iniciativa para negociar o ha faltado el acuerdo en los niveles centrales, se puede perder por completo la posibilidad de articular un modelo determinado. Quiere esto decir, que si la iniciativa es adoptada desde las instancias territoriales que lo deseen y toman la decisión de hacerlo sin contar más que en lo imprescindible con las organizaciones sindicales, se habrá perdido la oportunidad de intervenir en el diseño de materias tan altamente estratégicas y novedosas como puede ser la evaluación del desempeño, por ejemplo. Esta es la advertencia. **Que hay que plantearse el papel de la negociación colectiva en los diferentes ámbitos**. [En el ámbito local ( y también en el autonómico) es indudable el reforzamiento de las capacidades auto organizativas en sentido de poder llevar a cabo la dirección objetiva de su empleo. Es bueno tener esto en cuenta a la vista de la existencia de retos estratégicos, porque ya hay iniciativas emprendidas desde ciertas administraciones territoriales que sólo mencionan su capacidad auto-organizativa y no las múltiples llamadas al desarrollo del EBEP a través de la negociación que se ha visto situada en primera línea desde entonces. Esto lo hemos percibido en el sector de universidades y en el ámbito local que es, por ejemplo, donde más impacto podría traer consigo la negociación mixta, por ser éste un ámbito especialmente importante para esta negociación en desarrollo].
- b) Y la apuesta de futuro va en la dirección de seguir avanzando en el estudio de los múltiples asuntos que están abiertos, que están sin definir. Queremos continuar lo comenzado en este trabajo acerca de la negociación mixta. Si la apuesta sindical es la POTENCIACIÓN DE LOS ACUERDOS MIXTOS, no hay que olvidar que la negociación exclusivamente funcional pervive y no presenta síntomas de estar languideciendo, es más, el hecho de que ésta última conserve “resabios administrativos” la convierte en un foro interesante para determinadas administraciones autonómicas por delante o en detrimento de la vía laboral o incluso de esta nueva vía de la negociación mixta que se presenta prometedora, pero en la que está todo por hacer. Otro aspecto importante es el desarrollo de la EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO. La previsión contenida en el art. 20 EBEP constituye una de las principales novedades del sistema de función pública. Resulta obligatorio para las administraciones el establecimiento de sistemas que permitan la valoración del desempeño de los empleados, mediante un procedimiento que se atenga a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad. Todo ello tendrá efectos sobre la carrera horizontal, la formación, la provisión de los puestos de trabajo y la percepción de las

retribuciones complementarias. Así pues, dado que la evaluación del desempeño precisa del oportuno desarrollo, en él deberían participar las organizaciones sindicales. Se trata de impulsar y realizar el seguimiento de esta facultad.

**IV.** Para terminar, quiero decir que estamos en la actualidad en una situación que yo llamaría de “compás de espera”; todas las posibilidades abiertas están esperando su turno, parece como si se hubiera perdido fuelle. El contexto de “crisis económica” en el que nos movemos seguramente está detrás de la escasa muestra de voluntad por impulsar el programa que contenía el EBEP y que ha coincidido con la reorganización ministerial que ha hecho desaparecer el Ministerio de Administraciones Públicas como tal, ello es muestra de la escasa entidad que se le ha dado en los últimos años a la materia en favor de otros aspectos. Pero hay mucho que hacer y conviene estar atentos e incluso llevar la iniciativa.

**Grupo IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES. ASPECTOS LABORALES DE LA LEY 3/2007. Remedios Menéndez Calvo, Coordinadora**

Buenos días a todos y a todas.

Me alegra poder estar en la presentación de este nuevo Informe del Observatorio de la negociación colectiva, para compartir con todos vosotros y vosotras los principales resultados del grupo que llamamos “de igualdad”, y que he coordinado con la inestimable ayuda de Natividad Mendoza, compañera de la Universidad de Castilla-La Mancha. Dentro del Observatorio de la negociación colectiva el tema de la igualdad entre mujeres y hombres es una línea de investigación consolidada. El estudio de la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo como contenido de la negociación colectiva en España es una materia ineludible y a la que el Observatorio siempre se va a seguir aproximando, más aún cuando vemos los resultados, lamentablemente todavía hoy escasos, del análisis de los convenios colectivos de nuestro país. Hay avances, afortunadamente, como no podía ser de otro modo tras la aprobación de la Ley orgánica de igualdad en marzo de 2007, pero lo cierto y verdad es que no son todo lo positivos que habríamos deseado cuando abordamos la lectura de la muestra de convenios analizada en esta última edición del Observatorio de la negociación colectiva. Siendo conscientes, claro, que los textos convencionales, en este tema como en otros, responden siempre a un equilibrio de fuerzas y que, en ocasiones, ciertas cláusulas convencionales que no se valoran positivamente responden a la realidad de la negociación efectuada y a la imposibilidad sindical de mejorarlas.

En concreto, bajo la rúbrica del título del Capítulo II del libro, <<Igualdad entre mujeres y hombres. Aspectos laborales de la ley 3/2007>>, se halla un análisis de los avances de la negociación colectiva en el terreno de la igualdad, toda vez que la ley de igualdad pretende promover la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido. La premisa para la elaboración de este Informe ha sido preguntarnos ¿cuáles son los avances, si los ha habido, y las tendencias de la negociación colectiva en el terreno de la igualdad?.

Si leéis nuestro trabajo encontraréis, en primer lugar, como contextualización previa y justificación de los temas que se analizan posteriormente, un estudio de naturaleza económica, que expone las diferencias en el empleo de las mujeres y de los hombres en el mercado de trabajo español en el que, partiendo de la evolución del papel de la mujer en el mundo laboral, se abordan las diferencias en la estructura sectorial y ocupacional del empleo femenino y también las diferencias salariales entre mujeres y hombres. Los autores de este apartado son mis compañeros de la Universidad de Alcalá: Inmaculada Cebrián, Gloria Moreno y Joaquín Pitarch.

A pesar de ciertos factores positivos que también se apuntan, constatan que la tasa de actividad y la tasa de empleo femenino en España está por debajo de la media

europea. Y aún existen penalizaciones a las mujeres en el mercado de trabajo, tanto en el tipo de empleos que desempeñan, como en la remuneración que reciben. Hay que lograr que la mayor participación de la mujer en el mercado de trabajo vaya acompañada de un reparto de trabajo intra y extra doméstico más equilibrado entre los miembros de un hogar. Es necesario revisar la organización del empleo y, en especial, del tiempo de trabajo y facilitar a través de ayudas públicas el cuidado de las personas dependientes. En suma, dicen que no es sólo una cuestión legal, sino de educar en igualdad y cambiar la mentalidad en el ámbito familiar y, sobre todo, laboral/empresarial.

En los siguientes epígrafes de este segundo capítulo se encuentra el bloque sobre los derechos colectivos y de participación de los trabajadores y trabajadoras en materia de igualdad. Por un lado, Arancha Roldán, de la Universidad Europea de Madrid, examina los derechos de la representación legal en este sentido y, por otro, Natividad Mendoza, habla sobre la participación de los trabajadores y las trabajadoras a través de comisiones específicas de igualdad.

En el primer caso, Arancha trata cuestiones como la intervención en la elaboración y aplicación de los planes de igualdad y en otras medidas de promoción de la igualdad, derechos de información, vigilancia y colaboración, participación en la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y participación en las acciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad. La LOI otorga un papel destacado a la representación del personal en el diseño, ejecución y control de las medidas de promoción de la igualdad. Muestra una clara preferencia por el desarrollo “consensuado o acordado” de las acciones de igualdad y da entrada a una “gestión participada” de las políticas de igualdad en la empresa. Sin embargo, la regulación convencional sobre este particular resulta, desde muchos ángulos, aún insuficiente.

En cuanto a las comisiones de igualdad, Natividad presenta, en primer término, la tipología existente, la denominación de esas comisiones y la ubicación de las cláusulas convencionales que se refieren a las mismas. También explica las competencias de las comisiones de igualdad, la composición de estas instancias, el régimen interno de funcionamiento y los medios y garantías con las que cuentan estos órganos para llevar a cabo sus funciones. Hay convenios colectivos que incorporan CI (el 24’9% de los convenios analizados incluyen referencias a la CI), pero éstas se manifiestan, casi siempre, como un mero trámite. La negociación colectiva presenta las CI como un órgano de estudio, consulta o vigilancia, sin embargo, son muy escasos los convenios que proporcionan a las CI los medios y garantías necesarias para llevar a cabo sus funciones.

Si nos detenemos en el estudio de los planes de igualdad en la negociación colectiva sectorial, realizado por Gemma Fabregat, de la Universidad de Valencia, observamos que los planes, cuando los hay, reproducen, la mayoría, la ley de igualdad y en cuanto al contenido de los mismos, en gran medida, son planes que llamaremos de conciliación ya que describen casi en exclusiva cuestiones ligadas a tiempo de trabajo. En el ámbito supraempresarial debe entenderse que el plan de igualdad es materia de voluntaria negociación. Ahora bien, es en ese ámbito negocial, más que en cualquier

otro, donde el convenio colectivo puede jugar un papel determinante a favor de la igualdad real: 1º) contemplando en su propio articulado un plan de igualdad; 2º) induciendo o promoviendo la implantación de planes de igualdad en ámbitos inferiores. Esto tampoco significa que deba entenderse que cualquier negociación de un plan de igualdad es en sí misma beneficiosa; ni que la ausencia de previsión del plan de igualdad genere, en sí misma, la discriminación. A veces no se contempla el plan de igualdad pero sí que se prevén medidas aisladas a favor de la igualdad real y de oportunidades claramente efectivas y adecuadas.

Juana M<sup>a</sup> Serrano, de la Universidad de Castilla-La Mancha, ha realizado un trabajo sobre la regulación convencional del empleo con perspectiva de género. Para ello define las medidas existentes en la negociación colectiva para garantizar la igualdad de trato en el acceso al empleo, en especial acciones positivas, las cláusulas para eliminar la precariedad contractual y las cláusulas de estabilidad incluyendo referencias a la participación de trabajadores y trabajadoras al respecto. La norma convencional viene a jugar un papel fundamental en este ámbito. Los convenios son un instrumento adecuado para garantizar la igualdad real de oportunidades en este aspecto; aunque observamos que no se aborda habitualmente en la negociación colectiva [o habría que decir que <<no cualitativamente, pero sí cuantitativamente>>]. La inclusión en los convenios de meros principios generales no es suficiente para erradicar la desigualdad en el empleo, ello sin perjuicio de que haya que reconocer la función didáctica que éstos juegan. Se pueden incluir cláusulas convencionales que incorporen acciones positivas en materia de: ofertas de empleo, procesos de selección o en el acceso y la contratación. Y los convenios colectivos deberán vincular la formación a la promoción de las trabajadoras y establecer todo tipo de medidas que persigan especialmente la promoción de las mujeres.

Como secuencia lógica, puesto que, a veces, las diferencias en el empleo entre mujeres y hombres encuentra su origen en el sistema de clasificación profesional, vemos de mano de Carlos Alfonso, de la Universidad de Valencia, cómo influye esta cuestión en aspectos tales como la retribución, y profundiza también en el examen de la promoción profesional con perspectiva de género señalando las opciones que se ofrecen en la negociación colectiva para corregir las desigualdades entre mujeres y hombres. Nos explica que este es uno de los aspectos de las relaciones laborales en los que más claramente impacta la diferencia de género, no sólo en el momento inicial (cuando se determina la estructura de dicha clasificación), sino también posteriormente (cuando se adapta a la persona trabajadora a una determinada categoría o grupo profesional y muy especialmente cuando se producen casos de promoción profesional); supuestos en los que muy frecuentemente las mujeres quedan postergadas. Este es uno de los terrenos en los que la LOI llama a la actuación de los planes de igualdad y a la NC en materia de igualdad. Estamos ante una materia “*sensible*” en términos de igualdad y sobre la que la negociación colectiva no siempre consigue regulaciones eficaces que promuevan la igualdad.

En este capítulo también hallaréis, naturalmente, un estudio del tiempo de trabajo con visión de género, realizado por M<sup>a</sup> José Nevado, de la Universidad de Salamanca. El tiempo de trabajo es una de las cuestiones de la relación laboral que exige una mayor

presencia de la negociación colectiva – de ella depende el disfrute de algunos derechos como la distribución de la jornada de trabajo con el objeto de conciliar o la acumulación del periodo de lactancia –. En este apartado se deja constancia que la ley orgánica de igualdad no ha cambiado sustancialmente la tendencia negociada porque los convenios siguen incidiendo en la regulación de ciertos permisos dejando al margen otras medidas de vital importancia para alcanzar la pretendida igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. Cree la autora que el tratamiento llevado a cabo vía convencional es lo suficientemente austero como para hacer una llamada de atención a los futuros negociadores. Pero al mismo tiempo observa que, por ejemplo, el análisis de los descansos (diarios, semanales y anuales), es una preocupación reiterada en la negociación.

Yo misma, teniendo en cuenta las constantes llamadas que el Estatuto de los Trabajadores hace a los convenios colectivos tras la reforma introducida por la ley de igualdad, entro a valorar el grado de respuesta de la autonomía colectiva y el alcance real del contenido de los convenios sobre excedencias, suspensión del contrato y otras cuestiones afines a las mismas. Me interesaba el estudio de los derechos de conciliación, y en particular del régimen de la suspensión laboral y de las excedencias, en la medida en que su ejercicio no constituya un obstáculo para la contratación de personas con cargas familiares. En concreto, he querido ver el impacto que estas medidas pueden tener sobre las mujeres asalariadas –auténticas protagonistas en el ejercicio de tales derechos– y, sobre todo, cómo la negociación colectiva sirve de instrumento amortiguador frente a los potenciales perjuicios que el disfrute de una excedencia o una suspensión de su contrato puede ocasionarle en el transcurso de su relación laboral. En este apartado veréis que digo que no se puede hablar de un aprovechamiento de la negociación colectiva como vía para proponer soluciones convencionales “de mejora” del régimen legal sobre dichas materias. En concreto, he observado que no se regula de manera flexible la utilización de las novedades aportadas por la ley 3/2007 e, incluso, a veces, no se incorpora la nueva legislación laboral reformada por la misma ley.

Por último, podemos leer para concluir, el análisis de las cláusulas convencionales sobre acoso sexual y por razón de sexo, y sobre violencia de género. En el primer estudio, realizado por Sonia Fernández, de la Universidad de Cagliari en Italia, se dice que no se pueden destacar novedades relevantes respecto a años anteriores, pero sí podemos ver cuestiones como la definición convencional del acoso, la regulación de los planes al respecto y la potencial suscripción de protocolos sobre el tema. A priori, la negociación colectiva es el instrumento más idóneo para luchar contra el acoso sexual y sirve como complemento respecto de lo regulado por la ley (art. 48 LOI). Sería útil y necesario que los convenios colectivos tuvieran presentes las medidas específicas en las empresas para prevenir el acoso sexual, los protocolos de actuación frente a una situación de acoso en el ambiente laboral, o incorporación del concepto legal de acoso sexual. Es igualmente necesario que la negociación colectiva dirija sus esfuerzos a la formación de los trabajadores y las trabajadoras sobre el tema del acoso.

En el otro trabajo, de Ana de la Puebla, de la Universidad Autónoma de Madrid, se explica que tampoco hay muchas novedades de las disposiciones previstas por los

convenios anteriores, salvo por la incorporación, en algún caso, de un programa integral de apoyo de las víctimas, más allá de las medidas clásicas de carácter laboral. Arranca el estudio con una parte introductoria en la que hallamos datos oficiales sobre el contexto social de la violencia machista, así como la normativa legal de referencia. En particular, se detiene en los derechos laborales a favor de las víctimas para abordar, a continuación, el análisis de nuestra negociación colectiva.

Por cuestiones de tiempo y de organización de la Jornada no puedo extenderme más. Quedo a vuestra disposición, en los minutos siguientes previstos para el coloquio y el debate, para atender cualquier pregunta o poder entrar más en materia, al detalle, en los temas que hemos tratado en este concreto capítulo. Muchas gracias.

**GRUPO LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS Y LA INNOVACIÓN EN LA NEGOCIACIÓN  
COLECTIVA. M<sup>a</sup> Teresa Alameda, coordinadora**

**1.- Introducción componentes, objeto del estudio**

Hola Buenos días, el Grupo de Nuevas Tecnologías del Observatorio de la negociación colectiva que Jesús Mercader y yo hemos coordinado está integrado por profesores de Derecho del Trabajo de las Universidades de Alcalá y Carlos III de Madrid. En esta ocasión hemos pretendido revisar la dimensión real de las nuevas tecnologías en la negociación colectiva, seleccionado a tal efecto determinadas materias en las que la informática y las nuevas formas de comunicación en la empresa tienen un reflejo singular.

**2.- Nuevas tecnologías en la relación de trabajo**

Es indudable que los avances tecnológicos suponen una alteración del entorno tradicional de producción. La presencia de las nuevas tecnologías en la empresa implica algo más que la existencia de una nueva herramienta de trabajo pues la realidad tecnológica está afectando a la naturaleza misma de la relación de trabajo (dependencia, subordinación) y fortalece el poder de dirección al verse reforzadas las facultades organizativas y de gestión empresarial. Ello permite al empresario incrementar su poder de control sobre la persona y rendimiento del trabajador pero también incorpora importantes márgenes de flexibilidad en la prestación de servicios del trabajador que pueden facilitar a éste el ejercicio de derechos de conciliación o formación. Ahora bien, la empresa dispone, en la actualidad, de potentes instrumentos de control de los trabajadores que vuelven a situar en el centro del debate jurisprudencial el juego de los derechos fundamentales en la relación de trabajo (derecho a la intimidad, derecho al secreto de comunicaciones, intimidad informática, autodeterminación informativa –derecho de protección de datos). En este nuevo escenario tecnológico en el que existe un hábito social generalizado de tolerancia con ciertos usos moderados de los medios informáticos y de comunicación facilitados por la empresa a sus trabajadores. Esta tolerancia crea una expectativa general de confidencialidad en esos usos que no puede ser desconocida pero tampoco convertirse en un impedimento permanente del control empresarial. Por ello, los trabajadores habrán de conocer previamente las reglas de uso fijadas por el empresario (con o sin acuerdos con la representación de los trabajadores). De la misma forma que habrán de ser informados de los datos personales que el empresario capte y almacene y de los destinos de los mismos (cesión a terceros previo consentimiento)

**3.- Nuevas tecnologías e innovación en la negociación colectiva (en los temas seleccionados)**

El legislador no puede dar respuesta a la pluralidad de efectos e implicaciones de las nuevas tecnologías en la relación de trabajo, en sus vertientes individual y colectiva. Además, se trata de una materia en la que los cambios se producen a una velocidad vertiginosa y, por ello, son aconsejables instrumentos normativos específicos que

potencien las posibilidades que la evolución tecnológica ofrece a la productividad y al desarrollo económico y que, además, establezcan los límites razonables de utilización de las nuevas tecnologías en un contexto concreto y en una realidad productiva específica. Así, en esta materia, frente a instrumentos heterónomos de carácter generalizador, son especialmente oportunas normas convencionales que permitan un diálogo constante entre los agentes sociales para preservar el equilibrio necesario entre el progreso tecnológico y la salvaguarda de los derechos de los trabajadores (RODRIGUEZ-PIÑERO).

Las nuevas tecnologías tienen sin embargo, un reflejo negocial muy limitado aun cuando desde el año 2003 el AINC (vigente el de 2007) recomienda a los negociadores que traten en sus acuerdos: *“La incidencia de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) en las relaciones laborales (...) para garantizar los derechos individuales y colectivos de los trabajadores”*. No obstante, se aprecia una tendencia creciente en relación con lo expuesto en anteriores trabajos del Observatorio (Jorge Torrents) centrada básicamente en **empresa** (8.17%). Eso sí, se trata de **convenios** parcos, imprecisos y pobres en contenidos.

Cuáles son estos contenidos?: Régimen disciplinario, uso de Internet o de los medios informáticos de la empresa por parte de los representantes sindicales, esbozo del régimen jurídico de utilización de medios informáticos y tecnologías de la comunicación por parte de los trabajadores. En todos los casos, la regulación de aspectos relacionados con las TICs se hace desde la óptica de la limitación de los usos del trabajador, partiendo de la base de la prohibición. Desde esta perspectiva o bien se establecen excepciones (fines sindicales, usos moderados) o bien se imponen sanciones (régimen disciplinario). Sin embargo, se echa en falta en la negociación colectiva, en todos los niveles una regulación de los límites del poder del empresario, más allá de alusiones genéricas a la intimidad y dignidad del trabajador en los registros y auditorías de equipos informáticos.

Otras manifestaciones de la autonomía colectiva y de la voluntad conjunta de trabajadores y empresarios en el uso de las TICs en la empresa, son los **acuerdos específicos** entre trabajadores y empresarios (anexos de convenios, acuerdos independientes) que se distinguen, netamente, de los instrumentos unilaterales que sería los **Códigos de Conducta** (SSTS 8-2-2005 y 7-3-2007, sobre el Código de Conducta del Banco de España sobre el uso de las TICs), Guías, Circulares, manifestaciones – todas ellas- del poder de dirección del empresario.

### **3.- Nuevas tecnologías e innovación en la negociación colectiva (en los temas seleccionados)**

Es clara la incidencia e importancia de las nuevas tecnologías en las relaciones laborales y la capacidad normativa de la autonomía colectiva en la materia. No hemos llevado a cabo un estudio omnicompresivo de todos los extremos que pudieran verse afectados por la revolución tecnológica sino que hemos profundizado en ciertos aspectos que por su novedad o por estar huérfanos de estudio, nos parecían interesantes. En concreto, despido, teletrabajo, formación, clasificación profesional,

prevención de riesgos laborales y sistemas de gestión y protección de datos personales.

**-Despido.** En materia de despido, Eduardo López analiza los despidos de base tecnológica, es decir, el despido disciplinario (el ejercicio del poder disciplinario por un uso indebido y extraproductivo de las nuevas tecnologías –supuesto prototípico que es el que mayor conflictividad está generando en la práctica-. Se reconduce al despido disciplinario por transgresión de la buena fe contractual [incumplimientos de carácter moral relacionados con la mutua confianza y la lealtad debida] y que como manifestación del poder sancionador de la empresa tiene que ajustarse a las exigencias de la regla de proporcionalidad [incumplimiento grave y culpable]. La negociación colectiva puede, en este contexto, determinar los grados de incumplimiento que pueden justificar la decisión empresarial de despido. A mayor especificación, menor margen de discrecionalidad de la empresa para ejercer su poder sancionador.), el despido objetivo por falta de adaptación del trabajador a los cambios técnicos operados en su puesto de trabajo en el que la falta de obligación legal del empresario de dispensar formación paliativa para evitar el despido redundaría en una significativa desprotección del trabajador que podría ser corregida por la negociación colectiva y el despido ante el cambio tecnológico del proceso productivo con reducción de personal. Con carácter general, en relación a las nuevas tecnologías como causa de despido, puede afirmarse que ni la regulación legal ni el tratamiento de la negociación colectiva es suficiente y ello conduce a la interpretación casuística de los tribunales y redundaría en inseguridad jurídica.

**-Teletrabajo.** Cristina Aragón aborda la regulación del teletrabajo en la negociación colectiva partiendo de la constatación de una tendencia creciente en nuestro país a favorecer el trabajo no presencialista. Aun así, las empresas españolas miran con recelo esta nueva forma de organización del trabajo en buena medida porque la política de recursos humanos de la empresa española tipo se basa fundamentalmente en el control. La implementación del teletrabajo exige una nueva cultura empresarial basada en la confianza y en la evaluación de la actividad en función de los resultados y no de las horas de presencia en el trabajo. Además, está íntimamente conectada con el grado de inserción de ésta en la sociedad de la información y comunicación y el uso de las TICs. Las referencias al teletrabajo en los convenios sectoriales son meramente testimoniales y, en empresa, se han localizado 25 regulaciones del teletrabajo en el sector privado (básicamente en sectores de actividades informáticas, distribución de energía, gas, electricidad, comercio al por mayor, servicios audiovisuales, infraestructuras) y 2 en empresas públicas. La regulación convencional es sumamente dispar y depende, en buena medida, de la fase de implementación en que se encuentre esta nueva forma de trabajar: fase de estudio de sus posibilidades de implantación, fase experimental (tras experiencias piloto) o fase de expansión tras el éxito de la experiencia previa (caso de Telefónica de España S.A.U. y Telefónica Móviles). Sólo, en el último caso, se introduce una regulación detallada de las condiciones laborales de los trabajadores. De cualquier forma, aun cuando el teletrabajo sea concebido por los agentes sociales como una valiosa herramienta de conciliación, el trabajador carece de derecho a teletrabajar siendo preciso, en todo caso, el consentimiento de la empresa aun cuando en algún supuesto excepcional el

convenio fija los requisitos para poder teletrabajar. Este esfuerzo de objetivización merma, en cierta manera, la posible discrecionalidad empresarial.

**-Formación.** Patricia Nieto se ocupa de innovación tecnológica y formación en la negociación colectiva y constata que aun cuando el modelo que pretendía impulsar el RD 395/2007 se sitúa en la dirección adecuada para articular un itinerario integrado de formación a lo largo de toda la vida activa del trabajador en el que los agentes sociales tienen reconocido un importante papel gestor del sistema, en demasiadas ocasiones, los términos en los que se regula la formación en la negociación colectiva se caracterizan, aún, por su imprecisión y generalidad lo que, sin duda, dificulta el éxito de este tipo de iniciativas. Resulta imprescindible, además, que en el diseño, desarrollo y gestión de la formación se tenga presente la concreta situación del sector o empresa de modo que se conecten las necesidades reales de formación con las necesidades productivas y la realidad tecnológica y ello pasa, normalmente, por la elaboración previa de un diagnóstico preciso de las carencias formativas existentes en el ámbito funcional correspondiente. En este esquema, es clave, además, la potenciación de la labor de la Fundación Tripartita de la Formación para el Empleo facilitando el conocimiento y la gestión de subvenciones o créditos destinados a formación.

**-Clasificación profesional.** Ana Belén Muñoz y Daniel Pérez llevan a cabo el análisis de la clasificación profesional desde la premisa de que en España la débil incorporación de las TICs en nuestro tejido empresarial influye, entre otras cosas, en la conservación de estructuras profesionales rígidas lo que, en última instancia redundaría en la baja productividad española. Esta rigidez se aprecia, incluso, en sistemas de clasificación estructurados en grupos profesionales que, al ser excesivos y presentar una excesiva jerarquización, no favorecen la flexibilidad y dificultan la aplicación práctica del sistema. Con carácter general, desde la literatura económica se afirma que la incorporación de las TICs propicia la innovación en relación a la organización y estructura del trabajo y, ambas, repercuten en la productividad. En España, el porcentaje de empresa innovadoras es bajo (23.5%, 2005-2007) y la capacidad que las nuevas tecnologías tienen de modificar cambios en la organización del trabajo y en las estructuras profesionales se encuentra aun en fases iniciales. Aun así, algunos convenios colectivos eliminan las categorías que han quedado obsoletas ante los cambios tecnológicos o la demanda del mercado y contemplan la creación de categorías profesionales *ex novo* derivadas de la incorporación de nuevas tecnologías (en este caso, incluso la incidencia de éstas para alterar sistemas de clasificación profesional tradicionales y hacerlos más flexibles, dinámicos, es limitada pues los trabajadores que ostentan estas nuevas categorías se integran en el mismo grupo en el que se incluyan el resto de trabajadores que realizan la misma función de los nuevamente encuadrados). De cualquier forma, las principales innovaciones se sitúan en la franja sectorial-estatal y el grado de incorporación de las nuevas tecnologías y la innovación organizativa en el tejido empresarial español es bajo y las estructuras tradicionales se resienten frente a un intento patente de renovación.

**-Prevención de riesgos laborales y sistemas de gestión.** Amanda Moreno lleva a cabo un acercamiento al impacto de las nuevas tecnologías en los sistemas de gestión a través de la negociación colectiva centrándose, de manera especial, en la prevención

de riesgos laborales. En número reducido, no obstante, se localizan convenios que permiten vislumbrar a avances de lo que será, o debería ser, el futuro de las regulaciones colectiva en la materia. Cuando las empresas optan por llevar a cabo un sistema de gestión integrado donde la calidad, el medio ambiente y la prevención de riesgos laborales (o, incluso, otras cuestiones como la política de igualdad o cualquier otra política social) nos encontramos ante la RSC, donde las nuevas tecnologías, especialmente informáticas permiten gestionar y controlar cada vez mejor y cada vez con más sencillez todos los Sistemas. Pocas empresas y pocos convenios reflejan que la RSC esté incorporada en su organización y, por tanto, la integración de aquellos sistemas pese a que el AINC 2007 invitaba a los agentes sociales a avanzar en esta línea. Se localizan puntuales ejemplos de gestión conjunta (medio ambiente, prevención riesgos laborales) o asunción de funciones por el mismo personal, gestión separada, externalización (empresa contratada sí hará probablemente una gestión coordinada de medio ambiente, prevención y calidad). De cualquier forma, donde se refleja la importancia de las nuevas tecnologías aplicadas a la prevención es en aquellas cuestiones en las que la LPRL establece obligaciones para el empresario (formación en prevención de riesgos y representación de los trabajadores).

**-Protección de datos personales.** Para concluir referir que en el apartado que yo he redactado sobre protección de datos personales defiendo que la negociación colectiva puede ser un útil instrumento para contrarrestar el poder informático del empresario. La concreción de este derecho constituye una materia de interés laboral que afecta al ejercicio de un derecho que es instrumento de garantía de otros derechos como la libertad sindical. Se trataría de *negociar la informática*, es decir, de que a través de soluciones bilaterales se encontrara un punto de equilibrio entre el derecho del empresario a gestionar su empresa de forma eficiente haciendo uso de las nuevas tecnologías y el respeto a libertades y derechos fundamentales del trabajador. Aspectos como la naturaleza de las informaciones que pueden ser objeto de captación y tratamiento, utilización y destino de los datos (indicación de fines compatibles), tiempo de conservación, medidas a adoptar (concreción de niveles básico, medio y alto). Tímidamente, algunas referencias negociales receptionan ya los principios de la protección de datos, singularmente el principio de finalidad (CC IBANAT) y el derecho de información (XVIII CC Alcatel-Lucent España y CCHero) que determinarán, la licitud de la captación y tratamiento de datos en contexto laboral, dada la debilidad de la regla de del consentimiento y de la falta de adecuación de la norma heterónoma (LO 15/1999). Referencias negociales: protección de derecho a la intimidad, selección de trabajadores, competencias de representantes y protección de datos, uso de nuevas tecnologías y protección de datos, derecho de acceso a la información que obra en poder del empleador (responsable del tratamiento), datos sensibles (datos de salud) y poder disciplinario (referencias más numerosas).

## **GRUPO 'GLOBALIZACIÓN ECONÓMICA Y REGULACIÓN COLECTIVA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO'. Wilfredo Sanguinetti, coordinador.**

Nuestro grupo compuesto por 8 profesores de siete universidades se inspira en la idea principal de que la NC es la institución más dinámica de cualquier sistema de relaciones laborales. Como tal, se ve influida de manera muy directa por cualquier cambio operado en el contexto sobre el que actúa. Pero a la vez está incondiciones de articular con gran rapidez respuestas a dichos condicionamientos.

Sobre esta base, nuestro objeto de estudio se centra en la incidencia que el proceso de globalización económica está teniendo sobre un instrumento tan sensible como éste. El objeto de nuestro trabajo no ha sido sin embargo analizar el impacto de la globalización sobre las condiciones de trabajo incluidos en los convenios colectivos nacionales (la dimensión interna del problema), sino estudiar las respuestas que la NC va generando los desafíos planeados por el proceso de globalización, tanto en el plano interno como en el internacional. Estos son fenómenos que están aún en fase de despliegue, por lo que hay que estudiarlos en perspectiva temporal.

Por ello, hemos optado por realizar dos estudios sucesivos para captar si existe una evaluación y cual puede ser su sentido. El primer estudio se publicó en 2008, y el segundo ve la luz ahora.

El primer bloque de trabajos examina las respuestas que la NC 'interna' viene gestando frente a los nuevos problemas que la globalización plantea. En particular en tres ámbitos:

- la gestión de la diversidad en la empresa como respuesta masiva a la llegada de trabajadores inmigrantes
- el tratamiento de la movilidad internacional de trabajadores como consecuencia de la cada vez mayor internacionalización de las empresas españolas
- la recepción de los empresarios en materia de RS voluntariamente asumidos por las empresas como respuesta a las insuficiencias del marco regulador.

Los tres estudios elaborados por Alvarez del Cubillo, Molina y Moreno llegan a conclusiones de algún modo paralelas: una perplejidad e insuficiencia general de la NC a la hora de responder a estos desafíos, pero acompañada de cada vez mayor atención a estos problemas, y de experiencias novedosas que marcan de algún modo el camino a seguir en el futuro.

Este es el caso de los acuerdos de gestión de la diversidad que viene gestándose a partir de la experiencia de CCOO de Catalunya en el 'Matadero de Girona'. Destaca por la utilización de la 'técnica de adscripción indirecta a la categoría', favoreciendo los tratamientos transversales abiertos a la diversidad, en lugar de crear situaciones de privilegio para ciertos colectivos de trabajadores.

El fenómeno de la movilidad internacional es afrontado por la NC mediante la previsión de cláusulas que implican la aplicación extraterritorial del contenido de los CC, con el fin de garantizar unos derechos básicos a los trabajadores desplazados. Son cláusulas con vacíos y deficiencias, pero marcan el rumbo que deberá seguir la NC en el futuro.

Finalmente, el tercer estudio trata de cómo el acuerdo de empresa se está convirtiendo en un instrumento especialmente idóneo para que los compromisos de RS libremente asumidos en su fase de gestación adquieran consistencia y exigibilidad en la de su ejecución. Abogando por la extensión de estas experiencias de participación como una manifestación de RS capaces de quitar ese sesgo paternalista y autoritaria que a veces subyace a esta clase de iniciativas.

Los siguientes cinco estudios a cargo de Pérez Yáñez, Sanguinetti, Ceinos, Soler y Almendros apuntan al ámbito internacional y pretenden realizar un estudio sistemático e integral de los AMI suscritos por empresas multinacionales y las federaciones sindicales mundiales.

Una vez estudiados de forma paralela los AMI y los CC de las multinacionales e el informe anterior, decidimos en esta edición centrarnos en examinar a fondo los AMI a partir de una muestra propia muy próxima al universo total.

¿Por qué ese interés por los AMI? Porque contábamos con que eran una figura en construcción que evidenciaba una gran potencialidad, pero también con importantes debilidades. Los cinco estudios poseen una riqueza de matices que no puede ser resumida en una intervención tan breve. De todos ellos se desprende no obstante que los AMI han seguido avanzando en un proceso de maduración como instrumento de regulación colectiva transnacional. Así las fórmulas de firma se han desarrollado a partir de un criterio pragmático que obliga a la casa matriz como entidad con poder para imponer su contenido aunque no sea ella la que debe aplicarlo directamente. Frente a las federaciones sindicales internacionales que los promueven pero también frente a los comités de empresa europeos o mundiales a los sindicatos de la sede matriz y las filiales que supervisarán su cumplimiento. De igual modo estos pactos están dando el salto del grupo multinacional a la entera cadena de producción y de la mera declaración al compromiso.

Al ser ya mayoría los AMI que prevén cláusulas que exigen el respeto de su contenido a los proveedores y contratistas de las multinacionales. Sus contenidos se van igualmente perfeccionando: los DF obligados por las directivas de la OIT de 1958 son objeto de un tratamiento cada vez más detallado. Y se añaden materias nuevas vinculadas a condiciones laborales básicas (tiempo de trabajo, salarios, seguridad y salud) a temas específicos (movilidad, gestión de las reestructuraciones, formación), ofreciendo a todas ellas un plus de eficacia respecto a las habituales garantías de derecho interno o internacional.

Finalmente, hay avances también aunque todavía insuficientes en el desarrollo de los sistemas de supervisión y control junto a un incremento de la participación sindical en

los mismos. Todo ello nos coloca delante de un instrumento que va alcanzando poco a poco su madurez, al que habrá que ir prestando atención en el futuro.

Aún con limitaciones los AMI son ahora mismo el único instrumento capaz de superar las barreras nacionales y asegurar la aplicación de un núcleo básico de derechos laborales a todos los trabajadores que intervienen en un mismo proceso productivo global, sin importar el país en el que se ubiquen o el empresario concreto para el que presten sus servicios.

En un reciente congreso de la federación sindical del sector textil se informó de que en los últimos años 1000 sindicalistas habían sido readmitidos en sus puestos en cumplimiento de compromisos de este tipo, y el significado puede ser considerado modesto o significativo según se quiera ver. Yo no conozco sin embargo ningún mecanismo internacional (ni la OIT ni los informes de la comisión de expertos en aplicación de convenios o recomendaciones al que se haya atribuido una efectividad semejante.

Estamos pues ante un esfuerzo que merece ser tomado en serio y potenciado, al hilo de cuya construcción es posible construir también las bases de la dimensión transnacional de la acción sindical y colectiva.