

Mejoras Sociales y Negociación Colectiva¹.

1. Introducción.

Son diversas las preguntas que nos surgen a la hora de plantear esta materia : ¿Qué podemos considerar como cláusulas de protección social en la negociación colectiva? ¿Cómo definir las y dónde ubicarlas? ¿Se catalogan como materias obligacionales o contenido normativo? ¿Cómo han evolucionado en el contexto de crisis económica existente? ¿Cómo ha influido el cambio de marco normativo sobre el papel de la negociación colectiva? ¿Pueden también aparecer como contenido de los acuerdos profesionales de los TRADE? ¿Cómo aparece la materia articulada en los diversos instrumentos para la negociación colectiva?...

A la vista de esas cuestiones, es obvio que no podemos agotar el tema aquí. Ni lo pretendemos. A lo sumo aportar algunas ideas para su debate y posterior desarrollo.

Por tanto, se trata de plantear un primer acercamiento al debate que ha de establecerse en torno al papel que la Protección Social tiene en la negociación colectiva, en cuanto fórmula guía para avanzar en las mejoras sociales que por ese camino puedan aportarse. Sobre todo por reconocer que quizás podamos y debemos ir más allá de la tradicional aplicación de las mejoras voluntarias en materia de Seguridad Social, e incluso de la llamada Acción Social de la Empresa. Para incluir otros muchos aspectos que mejoren las condiciones de vida de los trabajadores y sus familias por el hecho de desempeñar su actividad en un determinado entorno socioeconómico.

2. Marco normativo para justificar el alcance de la materia.

¹ López Fuentes, R. Debido a diversas cuestiones advertimos que estamos ante un documento de trabajo aún por desarrollar, y que que entronca con la línea de investigación del EURLAB SEJ-103.

El art. 85 del TRET nos permite afirmar que el contenido de la negociación colectiva se caracteriza por su amplitud. Pues, dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales. Por tanto, el contenido del convenio queda al arbitrio y acuerdo de las partes, con un triple límite de partida:

1. Que sean materias y aspectos relacionados con el ámbito sociolaboral. Y, por tanto, derivadas de la existencia de relaciones laborales entre las partes. Sin perjuicio, de que, a su vez, puedan afectar a terceros directamente vinculados a los mismos por lazos familiares.
2. Que, en cualquier caso, dicho contenido respete la ley. tanto formal, como materialmente.
3. Que dicho contenido está, a su vez, condicionado por el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

A partir de lo anterior, parece perfectamente lógico señalar que en la negociación colectiva las partes pueden acordar lo que consideren oportuno, incluido contenidos relacionados con la protección social.

3. Límites estructurales al contenido de la negociación colectiva.

A partir de lo ya indicado, y pese a esa inicial idea de libertad de negociar, hay que hacer algunas precisiones adicionales al posible contenido de la negociación colectiva. Y ello, tanto desde un punto de vista formal, como material. En cuanto que las mismas pueden añadir nuevas limitaciones al

contenido en la materia o, por lo menos, respecto a cómo juegue la aplicación de la misma.

Por un lado, porque el TRET establece mecanismos por los que dicha libertad de contenido puede verse condicionada en su aplicación -tanto para mejor, como para peor-.

Así ocurre con las previsiones que el Estatuto establece sobre articulación la presencia de reglas en la negociación colectiva respecto a la concurrencia de convenios.

Ejemplo de lo anterior se ve al hacer un análisis sobre qué establecen los acuerdos interprofesionales y Acuerdos Marcos -incluso los denominados Acuerdos Marcos Internacionales-, así como convenios y acuerdos sectoriales -estatales o autonómicos- en la materia. Y no sólo respecto al contenido de las cláusulas que podamos definir de contenido social, sino en relación a las reglas que se prevean a la hora de articular las relaciones con otras unidades negociales y, obviamente, el cómo ello afecte a la aplicabilidad y alcance de las propias materias objeto de nuestro análisis. Por cuanto cabe que no sólo se establezcan reglas en cuanto al orden de prelación de la negociación colectiva, sino que incluso se establezcan mecanismos de reservas o prioridades materiales entre convenios de diferentes ámbitos. Ya sea, porque la materia se regula de forma muy general, para que desarrolle a posteriori por otro u otros convenios; o porque se reserve materialmente el contenido de dicho convenio y se limite la acción de cualquier otro de ámbito inferior. También puede ocurrir que se regule un bloque material de forma independiente, aunque el mismo, en su aplicación, a su vez se proponga de forma condicionada, por cuanto haya reservas o remisiones al respecto.. En consecuencia, no creemos que podamos afirmar u optar por una regla unívoca a tener presente en la materia, sino que, lo más probable, es que nos encontremos con una regulación interconectada o en "escalera", al ser necesario relacionar diferentes convenios o acuerdos entre sí para dar un sentido completo a la materia.

En cualquier caso, lo que sí deja claro nuestro legislador, amén de los límites indicados en el apartado anterior, es que dichos acuerdos no puedan disponer de la prioridad aplicativa

prevista respecto a la inaplicabilidad y reserva material que se hace en favor de los acuerdos a nivel de empresa del propio art. 83.2 del TRET. Esto es, no cabe corregir la posibilidad de descuelgue de condiciones, amén de que tampoco cabe limitar la reserva material que se establece en favor de los convenios de empresa en determinadas materias.

Siendo así que, y en segundo término, todo lo anterior siempre puede ser disponible a nivel de empresa, al menos, inicialmente²:

a) Pues se establece una reserva material de carácter preferente al contenido de ciertas condiciones y respecto a lo que puedan regularse en otros convenios de aplicación. Dicha preferencia lo es respecto del contenido de un convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en una serie de materias donde, a lo que nos interesa, destaca la afección de las previsiones encaminadas a favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal. Todo ello, sin perjuicio de todas aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a los que se refiere el artículo 83.2 del TRET, como ya hemos visto.

b) Y la posibilidad, justificándolo por el carácter sobrevenido de unas determinadas circunstancias, de aplicar mecanismos de descuelgue de las condiciones sociolaborales reconocidas en otros convenios y acuerdos previos -sean o no supraempresariales-, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción³.

² Y decimos "inicialmente" por cuanto podemos anticipar ya que pueden existir diferentes aspectos que condicionen dicha materia. Ya sea desde un plano fiscal, en relación con la Seguridad Social, con el tamaño de las empresas, con el papel de la Responsabilidad Social...éct, que pueden repercutir en un mayor o menor alcance de las medidas a considerar.

³ Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior. Es más, pese a todo lo anterior, y siempre y cuando concurren determinadas causas, es posible incluso la inaplicación de las citadas cláusulas cuando concurren las circunstancias indicadas en el art. 82 del TRET.

Una excepción que obliga a cumplir determinados requisitos formales⁴ a nivel de los acuerdos y convenios de empresa⁵, pero también respecto a los contenidos y que a lo que nos interesa, se centraría en aquellas materias que afecten a mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Tanto en un caso, como en el otro, señalar que la posibilidad de negociar estará abierta en cualquier momento de la vigencia de otros convenios colectivos o incluso a falta de los mismos.

4. Límites materiales al contenido social de la negociación colectiva.

Siendo importante justificar cómo y dónde se ha regular la materia social del convenio, sin duda lo primero es circunscribir qué se entiende cómo contenido social del Convenio. Esto es qué puede tener cabida en el convenio respecto a esta materia. La respuesta, a nuestro juicio, debe ser amplia en cuanto que la materia entroncaría con el denominado Derecho de la Protección Social y aquel se caracteriza por su amplitud.

Así, y sin perjuicio de establecer un claro nexo constructivo entre el Derecho de la Protección Social y la Seguridad Social, la realidad es que, a nuestro juicio, estamos ante un género y su especie. Donde el derecho de la Protección Social está más allá de la Seguridad Social, como concepto que tiene un carácter omnicomprendido, que engloba otros contenidos sociales, tanto públicos como privados y donde creemos que la negociación colectiva es un instrumento adicional y necesario para su desarrollo.

Partiendo de esa premisa, la Negociación Colectiva quedaría como instrumento abierto para el desarrollo de los denominados

⁴ Y siempre que medie acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del TRET.

⁵ Igual prioridad de aplicación tendrán en estas materias los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas a que se refiere el artículo 87.1.

derechos fundamentales de los trabajadores⁶, pudiendo dar cabida a cualquier materia de índole social y, por definición, de carácter abierto a todos los temas que van más allá de las estrictas condiciones de trabajo, pero que pueden derivarse del complejo ámbito en el que se desarrollan éstas.

No olvidemos que el trabajo no es sólo un instrumento para la obtención de rentas, "...sino un factor de desarrollo personal y social, que bien merece una atención integral en cuanto instrumento para la promoción del bienestar humano y el consenso social, que favorece la paz social y es indispensable para lograrla, y por lo tanto para mejorar el crecimiento equitativo, la estabilidad social y el desempeño económico, contribuyendo a la competitividad", como la propia OIT establece⁷ y que, por tanto, todo aquellos que tiene que ver con su marco normativo debe estar condicionado por esa concepción garante de derechos.

Sin embargo, y pese a esa amplitud conceptual, al analizar diferentes convenios y acuerdos⁸, apreciaremos dos ideas casi reiterativas en los últimos años.

⁶ Tal y como reconocen diferentes normas Internacionales del trabajo, como la Carta Social Europea y el TUE y, sobre todo, por las Naciones Unidas.

⁷ Por lo que, y sin llegar a un planteamiento tan amplio en cuanto al contenido que la negociación colectiva ha de cumplir en relación a la Protección Social, sí consideramos necesario postular por su papel instrumental y complementario a las políticas sociales y de empleo que desde las AAPP puedan establecerse, en cuanto fin último para considerar estándares en torno al "trabajo decente" y consecución de Pisos de Protección Social. Al respecto vid. www.ilo.com, Protección Social, en cuanto consideración de que la Protección Social es uno de los cuatro objetivos estratégicos del Programa Trabajo Decente, que contiene principios fundamentales para el trabajo de la OIT. Desde su creación en 1919, la OIT promueve políticas y ofrece a los Estados miembros instrumentos y asistencia con el objetivo de mejorar y extender la cobertura de la protección social a todos los grupos sociales y a mejorar las condiciones y la seguridad laboral. De forma que la OIT, en materia de protección social, ha establecido tres objetivos principales que reflejan las tres dimensiones fundamentales de la protección social:

- 1 Aumentar la eficacia y extender la cobertura de los sistemas de seguridad social
- 2 Promover la protección de los trabajadores, que incluye: condiciones de trabajo decentes, como salarios, tiempo de trabajo y salud y seguridad en el trabajo, todos componentes esenciales del trabajo decente
- 3 Promover la protección de grupos vulnerables, como los trabajadores migrantes, sus familias y los trabajadores en la economía informal, mediante programas y actividades específicos. Además, se utilizará todo el potencial del mundo del trabajo para responder a la pandemia del SIDA, con especial atención al fortalecimiento de la capacidad de los mandantes tripartitos

⁸ Al respecto vid. referencia web CNCCC y CARL.

- a) Las pocas novedades que a la materia se aportan. Esto es una negociación colectiva muy pegada a directrices generales a nivel de convenios supraempresariales, muy limitada a reconocer temas en torno a la mejora de algunas prestaciones de Seguridad Social y de la denominada Acción Social en la pempresa. Donde sin duda podría trabajarse más en materia de empleo, en cuanto instrumento de inserción de determinados colectivos o de conciliación, de desarrollo profesional... Luego, y sin llegar a identificar que el contenido social de la negociación colectiva tenga que recoger todos los aspectos del Derecho de la Protección Social, sí que es posible establecer algunos parámetros de referencia que, al menos desde la redacción del propio art. 85 TRET sean posiblemente más amplios que las actuales regulaciones ⁹. En concreto, al menos podemos identificar aspecto relacionados con la denominada Acción Social, las mejoras de Seguridad Social; Discapacidad; Género y educación.
- b) Una tendencia, generalizada, que no general¹⁰, a que esas mismas cláusulas convencionales vistas en el apartado a) se hayan visto afectadas por la actual situación económica, minorando su campo de acción. O mejor dicho, con la "coletilla" de la situación económica el contenido social de la negociación colectiva ha visto reducido su posible aplicación. Ya sea porque ha dejado de ser aplicable la negociación colectiva previa; o porque hay un descuelgue de condiciones; o incluso por decisiones legislativas de ámbito recaudatorio¹¹, o de tipo estructural en determinados

⁹ Por más que algunos de ellos, y como hemos señalado por el juego de las previsiones sobre articulación de la negociación colectiva y por la reserva material y posible inaplicación a nivel de empresa, puedan quedar supeditados a decisiones económicas posteriores y, por tanto, en entredicho su posible desarrollo y aplicabilidad.

¹⁰ Por cuanto, y pese a lo que pudiese pensarse, no todos los sectores, ni empresas han ido hacia atrás en la materia, si no que hay algunos ejemplos realmente interesantes, y no sólo en el ámbito de las nuevas tecnologías.

¹¹ Como se ve de un análisis en profundidad de las medidas fiscales y de cotización que se han ido adoptado en los últimos ejercicios. En línea a establecer una equiparación en el tratamiento de determinadas compensaciones y mejoras, equiparándolas a verdaderas rentas del trabajo dichas mejoras.

colectivos¹².... Pero también hay que resaltar cómo la situación económica ha permitido un cierto desarrollo empresarial en la materia, como ocurre con la inclusión de medidas sociales para sus trabajadores dentro de las acciones derivadas de la adopción de criterios de Responsabilidad Social corporativa o de Gestión Socialmente Responsable de la Empresa¹³.

5. Conclusiones.

A la vista de todo lo anterior, la libertad inicialmente reconocida para fijar contenidos sobre mejoras sociales está condicionada por límites estructurales de la negociación colectiva conforme a las previsiones del art. 85 del TRET¹⁴. En concreto, nos referimos a aquellos casos en los que se establece la posibilidad de dejar reservadas o fijar preferencias en la aplicación de determinadas materias entre convenios de diversos ámbitos. Sean bloques materiales concretos; o, ya sea, en cuanto al cómo han de integrarse determinados aspectos entre sí; como si de "campos acotados de aplicación preferente" se tratase¹⁵.

¹² Como ha ocurrido respecto a la negociación colectiva en el sector público en cuanto normativamente se ha ido atacando a un importante "colchón" de medidas sociales de dichos colectivos

¹³ Ya que a la empresa le supone "poco cambio efectivo", pero directamente gestiona la materia, amén de poder excluir, en su caso, a los propios representantes de los trabajadores, a la vez que incluso puede dar cabida a otros colectivos que estarían al margen de posibles pactos, acuerdos o convenios. Teniendo, además, un cierto efecto llamada o de publicidad positiva al respecto.

¹⁴ Que, a su vez, pueden buscar su cambio o inaplicación a partir de circunstancias económicas o económicamente evaluables. Si bien, en éstos casos, con un cierto alcance limitado, al menos formalmente. Pues, en sentido práctico, ya veremos que si hay algo renunciable y renegociable son las cláusulas "de contenido social", en función del ámbito de negociación y de la realidad económica en la que se desarrolle el proceso de negociación.

¹⁵ Ejemplo de lo anterior es lo que ocurre cuando se establece la posible inaplicabilidad de condiciones más allá de las propias reservas que el art. 83 del TRET establece. Pues no olvidemos que en caso de posible concurrencia entre convenios, hay materias que si están reguladas a nivel de empresa gozan de criterio preferencial aplicativo, no siendo dichas materias objeto de posible renuncia en cuanto a las reglas de concurrencia, amén de que el descuelgue de determinadas condiciones proceda en cualquier caso que así se justifique por razones de índole económica.

En conclusión, las reglas introducidas por las reformas laborales sobre la relación entre convenios de diferente ámbito no sólo puede condicionar qué se aplica, si no cómo se aplica dicho contenido. Por tanto, aunque nada parece impedir que los convenios y acuerdos colectivos contengan cláusulas relacionadas con la Protección Social de los trabajadores, ello no significa una plena libertad a la hora de su establecimiento.

Pero no sólo hay límites estructurales, sino de voluntad negociadora y del qué entendamos por contenido social de la negociación colectiva y su relación con el Derecho de la Protección Social podremos encontrarnos con un mayor o menor campo al respecto. Si no que parece obligado hacer alguna precisión de partida sobre la relación que tenga el denominado Derecho de la Protección Social con las cláusulas que sobre la materia puedan establecerse. Y ello, por varios factores de orden metodológico. Luego, no creemos que proceda una lista cerrada de materias, salvo por el hecho de que se trate de temas que no invadan parcelas ya reguladas, salvo para completar y complementar al sistema ya existente. Siendo, por lo demás, totalmente libres de negociar aquellos aspectos que las partes consideren oportuno en razón a las relaciones laborales que surgen por la aplicación del convenio y del contrato de trabajo, de forma que mejoren así las condiciones de vida de dichos trabajadores y de sus familiares.