

POR UN NUEVO MARCO LEGISLATIVO LABORAL. CONCLUSIONES DEL GRUPO FIDE SOBRE UNA NUEVA ORDENACIÓN LEGAL CONSENSUADA DEL TRABAJO Y DE LAS RELACIONES LABORALES

El grupo de reflexión y debate “FIDE” propone una ordenación consensuada de las relaciones laborales con el objetivo del empleo, del trabajo de calidad, de la productividad y de la competitividad.

Las que siguen son conclusiones elaboradas a partir de las aportaciones e intervenciones de todos los participantes en dicho grupo y de los expertos que han sido invitados, que si bien lógicamente no representan la opinión unánime de todos, señaladamente en las causas raíces de algunos de los problemas actuales y sus soluciones, sí reflejan las cuestiones en las que se ha centrado el debate entre especialistas en distintas materias (juristas, economistas, sociólogos) y ejercientes de diversas profesiones (magistrados, profesores universitarios, abogados, directores de recursos humanos, responsables de personal de la Administración Pública...).

Tras una primera serie de conclusiones de orden general sobre la legislación laboral, las conclusiones sucesivas, hasta un total de cincuenta y cinco, se vinculan a las áreas temáticas básicas de dicha legislación, sin adentrarse en el ámbito de la Seguridad Social: la contratación, la negociación colectiva, las medidas de flexibilidad interna, el despido, y la representación y participación de los trabajadores en la empresa.

Asimismo, estas conclusiones del grupo “FIDE”, plural en su conformación y sin relación con ningún partido político, se vinculan formal y materialmente al debate académico y profesional abierto en otros países de la Unión Europea sobre la situación de la legislación laboral tras el largo y profundo período de crisis económico-financiera, sobre el derecho del trabajo, sobre el papel de la ley en la regulación del trabajo y de las relaciones laborales, de los sindicatos y asociaciones empresariales.

I.- CONCLUSIONES GENERALES

1. Un pacto político por la legislación laboral

La necesidad de una nueva regulación legal no se plantea como otra reforma laboral más, vinculada a una determinada opción política y ligada a su suerte en

cada cambio de legislatura o en cada cambio de color político del Gobierno. El marco legal de relaciones laborales propuesto, que ciertamente precisa una reforma sistemática y en profundidad de la regulación vigente, se pretende consensuado, claro, integral y estable en sus líneas e instituciones básicas, lo que se considera fundamental para la seguridad jurídica de trabajadores y empleadores, asentamiento y consolidación jurisprudencial y doctrinal, certidumbre del resto de operadores y credibilidad y confianza generales del sistema legal e institucional.

2. Un pacto social por la legislación laboral

En ese pacto los interlocutores sociales han de asumir el papel protagonista que les corresponde, que es prioritario y fundamental para la eficacia de la ordenación legal, y previamente para aportar legitimidad social a esa ordenación y propiciar la integración y complementación de la regulación legal por la negociación colectiva y su adaptación al cambio o a coyunturas diversas.

3. Una legislación laboral enmarcada en el ámbito de la Unión Europea

En el marco europeo (Carta de derechos fundamentales de la Unión Europea; normas sobre derechos del Consejo de Europa; decisiones de los órganos competentes en ambos ámbitos, particularmente recientes e importantes sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea; constituciones nacionales), la legislación laboral es el instrumento propio de reconocimiento de derechos individuales y colectivos de los trabajadores y de ordenación del mercado de trabajo. En esa ordenación, la mejora de la competitividad empresarial es un elemento estratégico que, en una economía abierta, ha de tener en cuenta los estándares y prácticas laborales de los países con quienes nos relacionamos más directamente y con quienes competimos.

En definitiva, que los empleos sean dignos, productivos, respetuosos con los derechos de quienes los ejercen, útiles para las empresas, estables y flexibles, es un eje vertebrador de tal regulación.

4. Una legislación laboral de alta calidad técnica

La calidad técnica de la legislación laboral es un elemento clave de seguridad jurídica, aporta previsibilidad y evita litigiosidad, lo que redundará en la eficiencia y eficacia de dicha legislación y en la “calidad institucional”. Ni siquiera las normas “de emergencia” deben prescindir de ese predicado.

5. Una nueva estructura y nuevos contenidos de la norma epicéntrica de la legislación laboral española, el Estatuto de los Trabajadores

A estas alturas, la estructura normativa y muchos contenidos y preceptos del Estatuto de los Trabajadores, recientemente refundido, siguen mirando al pasado. El Estatuto de los Trabajadores debe dotarse de un nuevo título para regular los derechos fundamentales de los trabajadores en las relaciones laborales, despejando las incertidumbres del ejercicio de dichos derechos fundamentales en igualdad y sin discriminaciones y en relación con las tecnologías de la información y la comunicación, con el entorno tecnológico digital que es una realidad insoslayable, virtualmente ausente del ET. El Estatuto de los Trabajadores debe además incorporar la regulación, en sendos nuevos títulos, de los procedimientos autónomos de resolución de los conflictos colectivos y de la regulación básica de las relaciones laborales de carácter especial, esta última con voluntad restrictiva y correctora de su uso expansivo y con vocación de ordenación unitaria, todo lo cual se coherente con necesidades de regulación completa y coherente, de sistema, y más ordenada de los derechos y deberes de trabajadores y empresarios de las relaciones laborales.

II.- CONCLUSIONES SOBRE CONTRATACIÓN

6. Es mayoritaria la opinión sobre la necesidad de mantener el contrato indefinido como modalidad ordinaria y típica del ordenamiento laboral, que proporciona fijeza en el empleo. Y la de que los estímulos a esa estabilidad contractual son inadecuados, están mal repartidos y funcionan mal. Al tiempo, la ley ha de asegurar la existencia de contratos temporales realmente causales en atención a las

necesidades coyunturales de las empresas, y de contratos formativos, eliminando las fórmulas contractuales de carácter temporal acausal, precarias, inciertas y de coste no precisamente inferior al que resultaría del devenir tradicional que espera a un contrato estable o indefinido. La regulación del contrato a tiempo parcial debe cumplir sus finalidades específicas, atendiendo a las necesidades de empresarios y trabajadores, y eliminando el impacto adverso de género. Minoritariamente se defendió la necesidad de analizar un nuevo contrato único con coste indemnizatorio creciente. También se discutió sobre la oportunidad y la posibilidad de la atribución en exclusiva a las empresas de trabajo temporal de la gestión de la temporalidad de muy corta duración.

7. Debe partirse, en el análisis, del alto grado de temporalidad y rotación irregulares del sistema español de contratación y sus consecuencias perjudiciales para la calidad del trabajo, la formación y los derechos de los trabajadores, así como para las necesidades de mejora de la productividad y competitividad de nuestra economía y de las empresas. Ni la estacionalidad ni la especialización productiva española justifican el alto número de contratos temporales, de muy escasa duración en un elevado porcentaje, ni el uso abusivo del encadenamiento de contratos temporales. En la patología de esta dualidad caracterizadora del mercado de trabajo español está el uso indebido de la contratación temporal causal, uso que no ha sido perseguido eficazmente por las sucesivas normas reformadoras, pese a considerarlo formalmente su objetivo. Las propias normas reformadoras han persistido indebidamente, a través de distintas vías, en el fomento de la contratación temporal acausal para fomentar el empleo.

La temporalidad se encuentra más instalada en el sector servicios que en el industrial y, sobre todo, predomina en el mercado de trabajo referido a las pymes y en el empleo de las Administraciones públicas, lo que aconseja la adopción de medidas específicas para estos concretos ámbitos.

8. Es mayoritaria la conclusión sobre la necesidad de incorporar a la legislación laboral fórmulas efectivas y eficaces de control y disuasión de ese uso indebido de la contratación temporal acausal.

El grupo FIDE entiende que debe otorgarse un tratamiento marcadamente diferenciado entre la contratación temporal justificada y la que no lo está. La contratación temporal irregular, acausal, ha de dar lugar a indemnizaciones claramente disuasorias. Además han de existir medidas desincentivadoras reales y eficaces del uso de la contratación temporal irregular, incluidas las sanciones.

9. La estrecha vinculación existente entre la regulación de la contratación, la flexibilidad interna y el despido determina que las conclusiones en cada uno de esos ámbitos materiales deban tener presentes las correspondientes a los restantes para lograr una regulación acorde y eficiente.

10. En especial, es preciso revisar la incoherencia que provoca el uso de la contratación temporal en el sector público y por las Administraciones públicas, debiendo modificarse la regulación legal al respecto, teniendo, en cuenta, entre otros extremos, las exigencias derivadas del Derecho de la Unión Europea.

11. La negociación colectiva puede cumplir un papel relevante en la determinación de la utilización de la contratación temporal, dentro de un marco de regulación legal suficiente. Se valoraron diferentes técnicas de actuación de la negociación colectiva como la fijación de un número o proporción de contratos temporales y la concreción de las causas legales.

12. Los incentivos económicos a la contratación, en su variedad de formas, no se han revelado eficaces, con fuertes sospechas de peso muerto y mero efecto sustitutivo o desplazamiento. El grupo FIDE propone la supresión de las múltiples mal denominadas “modalidades contractuales” meramente coyunturales y cristalizadas en torno al establecimiento de bonificaciones en sede teórica para facilitar la contratación de trabajadores.

13. El marco legal no debe ignorar realidades de plena actualidad (internacionalización, nuevas tecnologías...) que rompen la concepción tradicional del tiempo y el lugar de trabajo y afectan a elementos de las nuevas formas de prestación de servicios no reguladas –o reguladas marginal o inadecuadamente- en la regulación laboral vigente (nuevas formas de trabajo y de organización empresarial). Debe también la ley laboral delimitar con mayor nitidez las fronteras del contrato de trabajo, los falsos autónomos y los becarios.

14. La regulación del trabajo en contratas y subcontratas, incluidas las realizadas a través de empresas multifuncionales, ha de basarse en razones de especialización productiva, evitando su utilización como mecanismo de *dumping* social mediante la precarización de las condiciones de trabajo y la realización de operaciones de cesión ilegal de trabajadores.

15. Resulta ineludible que el legislador defina el concepto y efectos de los grupos empresariales en el ámbito laboral.

16. Es obligado tener en cuenta las repercusiones en nuestro ordenamiento laboral de la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea dictada en el asunto C- 596/14, *de Diego Porras y Ministerio de Defensa*, en relación con la indemnización correspondiente a su contrato y a otros de naturaleza análoga.

17. Es urgente acometer en profundidad un análisis conjunto de los interlocutores sociales que identifique las causas reales que producen la diferencia de nuestro nivel de desempleo y tasa de temporalidad, en relación con los países de nuestro entorno.

III.- CONCLUSIONES SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

18. Se considera prioritaria la recuperación de la autonomía de la negociación colectiva con la finalidad de que mantenga altos índices de cobertura de las condiciones de trabajo, con potenciación de los acuerdos marco. El papel de la negociación colectiva en el sistema de relaciones laborales ha de ser esencial, debe venir garantizada por la ley, y precisa de sujetos negociadores fuertes con representatividad acreditada.

19. La estructura de la negociación colectiva no puede desligarse del sector ni del papel que cumplen el convenio colectivo sectorial y sus comisiones paritarias. La ley debe regular la concurrencia de convenios colectivos mediante fórmulas que incentiven la negociación colectiva. Es mayoritaria la opinión de que en el supuesto de que se estableciese el principio de especialidad o de preferencia aplicativa del convenio colectivo de empresa deberían incorporarse garantías para su utilización adecuada tomando en consideración elementos como, entre otros, el respeto a la autonomía colectiva, el tamaño de la empresa y la legitimación sindical en la negociación colectiva de empresa.

20. A partir del principio de que corresponde a la autonomía colectiva la ordenación de la estructura de la negociación colectiva, el ámbito provincial de la negociación colectiva sectorial debería ser superado sin provocar vacíos de cobertura negocial colectiva.

21. El mantenimiento de la configuración legal del convenio colectivo de eficacia general ha de acompañarse de efectivos mecanismos de adaptación negociada a las necesidades reales de las empresas.

22. Es precisa la búsqueda por la propia negociación colectiva de procedimientos eficaces y ágiles para la adaptación del convenio colectivo de eficacia general a las necesidades reales de las empresas (renovación o sustitución convencional, caducidad de la ultraactividad, modificación o inaplicación del convenio colectivo), así como para alcanzar acuerdos sobre cobertura de vacíos. Los procedimientos de solución extrajudicial o autónoma de los conflictos colectivos han de ser efectivos en el logro de esa adaptación. Corresponde a los negociadores cerrar el mecanismo de solución, comprometiéndose a someterse a arbitraje en caso de no alcanzar acuerdo.

23. El papel arbitral de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos y de los órganos asimilados en las Comunidades Autónomas en los conflictos relativos a la modificación e inaplicación de los convenios colectivos resulta disfuncional, correspondiendo desempeñarlo a los procedimientos de solución extrajudicial o autónoma de los conflictos colectivos.

24. El buen funcionamiento y fortalecimiento de la negociación colectiva precisa de sujetos negociadores fuertes con representatividad acreditada. El reconocimiento recíproco de la interlocución no es mecanismo suficiente para la acreditación de la auténtica representatividad empresarial en las comisiones negociadoras de los convenios colectivos. Es necesario un sistema de acreditación de la representatividad empresarial que garantice, especialmente en los supuestos de pluralidad de representaciones empresariales, la legitimidad de la negociación colectiva y, al tiempo, la eficacia general de los convenios colectivos, evitando que ello produzca riesgos de reducción de la tasa de cobertura negocial.

25. La negociación colectiva en la empresa, instrumento esencial de flexibilidad interna, necesita de representaciones sindicales fuertes y estables.

26. La sindicalización de la interlocución en la empresa resulta adecuada para asegurar la coherencia entre los niveles superiores de negociación y el ámbito o nivel empresarial.

27. En la ordenación de las fuentes de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo la ley debe recoger la referencia expresa a otros acuerdos colectivos distintos de los convenios colectivos, precisando su eficacia jurídica.

IV.- CONCLUSIONES SOBRE FLEXIBILIDAD INTERNA

28. Se valoró la necesidad de mecanismos efectivos de flexibilidad interna negociados y de su utilización adecuada, en beneficio del empleo y de su calidad, frente al recurso empresarial a la contratación temporal y al ajuste del empleo actuando sobre su volumen como prácticas arraigadas en la realidad laboral española. Las medidas empresariales de flexibilidad interna han de ser causales, sirviendo principalmente a las necesidades de adaptación de la ejecución de los contratos de trabajo de duración indefinida. Es necesario su conocimiento por las representaciones sindicales en orden a su negociación, con reforma del artículo 64 del ET. Las medidas de flexibilidad interna han de ser expresión de un trabajo estable, de calidad y flexible, adaptable.

29. Las medidas de flexibilidad interna han de ser bidireccionales, permitiendo la adaptación de las condiciones de trabajo a la realidad de las empresas (flexibilidad y competitividad) y a las necesidades de los trabajadores de conciliación de su trabajo con sus responsabilidades familiares y exigencias personales. Los derechos de conciliación no han de verse abocados a operar en sentido inverso al que garantiza la satisfacción de su función en sociedades progresivamente igualitarias, lo que ocurre cuando ha de conciliarse la vida personal y familiar con el trabajo (por excesos de jornadas a través de la realización masiva de horas extraordinarias o por la irregularidad máxima en la distribución del tiempo de trabajo, señaladamente en el trabajo a tiempo parcial), y no el trabajo con las necesidades familiares y personales.

30. Las medidas de flexibilidad interna deben ser estimuladas o incentivadas, también económicamente y en todo caso han de contar con procedimientos de seguimiento para la valoración de sus efectos.

31. El establecimiento efectivo de medidas de flexibilidad interna y su eficaz cumplimiento y desenvolvimiento práctico, su eficiencia, se sustentan en representaciones sindicales fuertes y permanentes o estables. Convendría suprimir la legitimación de consulta y negociadora de representaciones de los trabajadores “ad

hoc". La empresa es el ámbito natural de negociación, y, en su caso, de adaptación de las previsiones contenidas en los convenios colectivos sectoriales, de las medidas de flexibilidad interna.

32. Los acuerdos en el establecimiento de medidas de flexibilidad interna han de tener una reforzada virtualidad presuntiva de la existencia de las causas que las motivan y de la conexión entre las causas y el conjunto de las medidas flexibilizadoras, así como una eficacia jurídica legalmente reconocidas. Sin perjuicio de su regulación legal mínima garantizadora, ha de profundizarse en su regulación dispositiva respecto de la negociación colectiva y confiar su establecimiento a ésta en la concreción de sus causas y de su procedimiento (período de consultas) según una interlocución fiable protagonizada por representaciones sindicales claramente legitimadas. El bloqueo en la negociación ha de sustanciarse a través de los procedimientos autónomos de solución de conflictos, con fórmulas que hagan efectiva su utilización y la solución.

33. Las diversas medidas de flexibilidad interna, junto con la externa en su caso, siendo aquéllas preferentes y ésta la última *ratio*, han de poder ser negociadas en un único procedimiento y han de contar con una regulación legal unitaria, sustantiva y procesal. En este sentido, el uso de sistemas de solución extrajudicial de conflictos en estos procedimientos puede ser especialmente eficaz cuando se produzcan discrepancias o bloqueos en la negociación, e incluso puede ser útil la regulación en frío en los convenios colectivos de previsiones de utilizar los sistemas de autocomposición de los conflictos en estos casos. La impugnación de la decisión empresarial ha de sustanciarse en un único proceso que, si es colectivo, debe resolver también la litigiosidad colectiva e individual.

34. Entre las medidas de flexibilidad interna bidireccionales, destacan los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores, la formación profesional y el reciclaje permanente, que merecen especial estímulo (reorientación de incentivos). La ley debe reconocer a los trabajadores un derecho efectivo a su formación profesional que en nuestra realidad sigue siendo una tarea pendiente.

35. La prioridad de las medidas de flexibilidad interna comporta la consideración del despido como última *ratio*. Siendo sus fronteras en ocasiones difíciles, corresponde su trazado a la negociación colectiva que ha de apreciar la intensidad de sus causas y su adecuación a los objetivos pretendidos. Las medidas de ajuste han de insertarse en

un procedimiento que ha de justificar el recurso empresarial a las medidas extintivas, lo que precisa la reforma de los artículos 52 y 51 del ET.

V.- CONCLUSIONES SOBRE DESPIDO

36. Es negativo el juicio sobre el uso del despido disciplinario para ajustar el volumen de empleo, ocultando con frecuencia despidos económicos (falsa disciplinariedad del despido). Como en el recurso a la contratación temporal, las normas reformadoras no han actuado con eficacia frente a esa práctica indebida. Entre las posibles fórmulas de desincentivación de ese uso inadecuado, en la modalidad de despido disciplinario improcedente, caben diversas medidas de distinta naturaleza e intensidad (sancionadoras, resarcitorias en función de la inexistencia de causa o de su falta de acreditación), con el resultado de encarecer su utilización. Al tiempo es preciso diseñar cauces funcionales y coherentes para el despido económico, modificando su actual regulación.

En toda Europa el despido injusto es indemnizable, aparte de ser un imperativo derivado de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

37. La ley debe clarificar los supuestos de nulidad del despido más allá de los despidos discriminatorios y lesivos de derechos fundamentales de los trabajadores. En cuanto a los efectos jurídicos de la nulidad del despido,=reacción extraordinaria del ordenamiento jurídico frente a una vulneración grave, debería aplicarse la opción del trabajador entre la readmisión o la indemnización con salarios de tramitación a determinados supuestos de especial gravedad, y no sólo en el caso del acoso contemplado por la actual regulación procesal vigente.

38. Han de conciliarse las causas del despido objetivo individual con una nueva ordenación de las mismas que atienda a la división del Derecho de la Unión Europea entre causas inherentes y no inherentes a la persona del trabajador, **y** con el procedimiento de su acreditación.

39. Es evidente la necesidad de reformar la regulación legal española del despido colectivo para acomodarla a decisiones recientes del TJUE sobre las unidades de cálculo de los umbrales numéricos (centros de trabajo y empresas, con la consideración necesaria de su incidencia en las grandes empresas), el número de trabajadores empleados habitualmente a efectos de ese cálculo (con inclusión de los

trabajadores temporales) y las extinciones contractuales computables (extinciones o rescisiones resultado de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo y traslados y por voluntad del trabajador (Sentencias *Raval Cañas*, de 13 de mayo de 2015, C- 392/13; y *Pujante Rivera*, de 11 de noviembre de 2015, C-422/14). La empresa o el grupo, según proceda, han de considerarse el ámbito propio de la negociación de los despidos colectivos.

40. En el período de consultas a los representantes de los trabajadores, fase esencial del procedimiento de despido colectivo que debe poder regularse por la negociación colectiva con mínimos legales garantizados, el elemento relevante ha de ser la existencia de voluntad negociadora y la búsqueda del acuerdo, con papel destacado de los procedimientos de solución extrajudicial o autónoma de los conflictos colectivos. El acuerdo debe ser legalmente fortalecido mediante el reconocimiento de su eficacia presuntiva de la existencia de las causas del despido y de su correspondencia con las medidas acordadas.

41. El fortalecimiento de los acuerdos de despido colectivo precisa del reconocimiento legal de legitimación prioritaria a las representaciones sindicales de los trabajadores.

42. En el procedimiento de despido colectivo, a efectos de sustanciar adecuadamente los derechos de información y consulta de los trabajadores, deben ser precisadas las obligaciones de información y documentación que han de cumplir y entregar las empresas, así como la duración de los períodos de consultas, para, de un lado, proporcionar información precisa a los representantes de los trabajadores y, de otro, seguridad jurídica a las empresas.

43. Resulta conveniente la simplificación de los trámites procedimentales para las empresas de menos de cincuenta trabajadores con las garantías precisas para los trabajadores y sus representaciones sindicales y la seguridad jurídica necesaria para todos.

44. La causalidad del despido conlleva el control judicial de sus causas y de la adecuación entre las causas y las medidas adoptadas, así como su proporcionalidad. El legislador debe configurar con mayor seguridad las causas a la vista de los criterios judiciales establecidos. La negociación colectiva también puede contribuir a precisar las causas acercándolas a la realidad de las empresas, lo que también pueden hacer los

procedimientos de solución extrajudicial o autónoma de los conflictos colectivos, que, como la solución judicial, han de extenderse a los conflictos individuales.

45. La regulación legal del proceso (o procesos) para el ejercicio de ese control judicial es ineficiente y provoca incertidumbres e inseguridades innecesarias. El mismo órgano judicial debe conocer de las impugnaciones colectivas del despido colectivo y de la litigiosidad individual derivada del mismo.

46. La recuperación de la autorización administrativa no constituye una alternativa al sistema de control judicial de las causas de los despidos colectivos. No obstante, las Administraciones laborales han de desempeñar un papel más activo en el procedimiento de despido colectivo, asesorando a las partes y facilitando la corrección de su tramitación, el traslado de información suficiente a los representantes sindicales, tratando de evitar nulidades formales de los despidos.

47. Es necesaria la regulación de un proceso judicial único para enjuiciar las medidas de flexibilidad interna y los despidos negociados en un mismo procedimiento de reorganización empresarial, lo que permite concretar el favor legal de las medidas de flexibilidad interna, su carácter preferente. Debe evitarse la consideración del despido como el instrumento normal de gestión –junto con la precariedad- de las relaciones laborales.

48. Es mayoritaria la reflexión de que debería considerarse el modelo representado por el fondo de capitalización austríaco u otras fórmulas y experiencias similares, incluido, en su caso, la posible recuperación de la actuación del Fogasa en relación con la PYMES.

49. Sin perjuicio de la eliminación de cualquier discriminación, y en especial por razones de edad, la solución actual de imponer aportaciones al Tesoro Público a las empresas con beneficios en los despidos colectivos de los trabajadores de mayores de 50 años debe revisarse por producir, en algún caso, efectos contrarios a los deseados.

VI.- CONCLUSIONES SOBRE REPRESENTACIÓN Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS EMPRESAS

50. La ley debería propiciar la reordenación del “doble canal de representación” de los trabajadores en las empresas y centros de trabajo de modo que las funciones de negociación colectiva, de conflicto y de huelga se atribuyesen en exclusiva a los sindicatos, correspondiendo a los comités de empresa y delegados de personal (tal como sucede ya en la actualidad respecto de los órganos de representación de los funcionarios públicos) los derechos de información y consulta sobre el ejercicio del poder de organización empresarial y sus efectos laborales y derechos de participación en la gestión de las empresas.

51. La regulación del título II del Estatuto de los Trabajadores debería abandonar su tradicional condición de regulación o conjunto normativo de derecho necesario absoluto para convertirse en derecho necesario mínimo y dar entrada a la negociación colectiva y a los acuerdos sindicales como fuentes de regulación naturales de la constitución de los órganos unitarios o electivos de representación de los trabajadores. Sin perjuicio de la regulación legal mínima, los convenios colectivos podrán regular las facultades de consulta y participación de los representantes unitarios en la administración y gestión de las relaciones laborales.

52. Los órganos electivos de representación de los trabajadores deben seguir midiendo la representatividad de los sindicatos (criterio de audiencia electoral), criterio indubitado de legitimidad sindical.

53. Los cambios empresariales han hecho obsoleta en muchas ocasiones la elección del centro de trabajo como unidad de referencia electoral. Los acuerdos intersindicales o la negociación colectiva deben poder determinar las unidades electorales, atendiendo a las especificidades organizativas empresariales y al criterio de mayor y mejor cobertura de la representación de los trabajadores. La ley, subsidiaria, debe garantizar la constitución de unidades electorales en que se elijan representantes de los trabajadores, teniendo en cuenta las organizaciones pluriempresariales complejas (contratas y subcontratas, empresas de trabajo temporal, grupos de empresas).

54. Junto con la transparencia es llegado el tiempo de abordar la regulación de la financiación de los sindicatos y de las organizaciones empresariales, dada la relevancia

constitucional de sus funciones de defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios.

55. En el marco del diálogo social, la ley debería impulsar otras formas de participación de los trabajadores en los órganos de dirección y vigilancia de las empresas del tipo de las contempladas en las normas del Derecho de la Unión Europea.

Agradecimientos:

Fide quiere agradecer a **María Emilia Casas**, Presidenta emérita del Tribunal Constitucional, Catedrática de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad Complutense de Madrid, of Counsel del Estudio Jurídico Ejaso, el gran trabajo de coordinación realizado, así como a los ponentes que han participado introduciendo los temas para el debate.

Queremos agradecer a todos los integrantes del grupo de trabajo el haber aportado su experiencia y conocimientos en la materia, así como sus reflexiones personales. Han sido meses de un intenso e interesantísimo trabajo y ha sido un honor y un privilegio poder contar con las aportaciones de todos.

Han participado en este trabajo de reflexión y debate colectivo:

Jordi Agustí Julià, Magistrado de la Sala IV del Tribunal Supremo; **Carlos Luis Alfonso Mellado**, Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Valencia – Estudios Generales; **Ricardo Bodas Martín**, Presidente de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional; **Martín Borrego Gutiérrez**, Director General de la Fundación Servicio Interconfederal de mediación y Arbitraje (SIMA); **Esteban Ceca Magán**, Presidente y Socio Fundador de Ceca Magán Abogados S.L.; **Juan Chozas Pedrero**, Director de Recursos Humanos de Bankia; **Jesús Cruz Villalón**, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Sevilla, y Director de dicho Departamento; **Carlos de la Torre García**, Of Counsel en el Departamento Laboral de Baker & McKenzie; **Ignacio García-Perrote Escartín**, Socio del Área Laboral de Uría Menéndez, Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la UNED; **Román Gil Alburquerque**, Socio de Sagardoy Abogados; **Valeriano Gómez Sánchez**, Investigador en el Centro de Estudios Laborales de la Fundación Ortega Marañón y economista en A25 Abogados & Economistas; **Francisco González de Lena Álvarez**,

Jefe de Gabinete del Presidente del Consejo Económico y Social; **Fermín Guardiola Madera**, Socio de Baker & McKenzie SLP; **Concha Gutiérrez del Castillo**, Inspectora de Trabajo y Seguridad Social; **Álvaro Hernando de Larramendi**, Socio fundador del Estudio Jurídico Ejaso; **Cristina Jiménez Savurido**, Magistrada en excedencia. Presidente Fundación FIDE; **Ciríaco Hidalgo**, Gerente de Relaciones Gubernamentales de SEAT; **Juan Ignacio Lamata Cotanda**, Abogado de El Corte Inglés; **Luis Fabián Márquez Sánchez**, Preside la Compañía Analistas de Relaciones Industriales S.A. (Arinsa); **Pilar Menor Sánchez**, Socio responsable del Departamento de Derecho Laboral de DLA Piper Spain SLU; **Cristóbal Molina Navarrete**, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Jaén; **Fernando Moreno Piñero**, Abogado. Consejero de Arinsa; **Luis Pérez Capitán**, Director de Relaciones Laborales de Iberia; **Marta Pérez Pertejo**, Responsable del Área Laboral de Servicios Jurídicos Corporativos de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos; **Luz Rodríguez Fernández**, Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Castilla La Mancha; **Fernando Salinas Molina**, Magistrado del Tribunal Supremo; **María Luisa Segoviano Astaburuaga**, Magistrada de la Sala IV del Tribunal Supremo; **Antonio Sempere Navarro**, Magistrado de la Sala IV, Tribunal Supremo; **Fernando Valdés Dal Re**, Magistrado del Tribunal Constitucional; **Agustín Vaquero Gallego**, Director de Programas en el Ministerio de Empleo y Seguridad Social; **Rosa María Virolés Piñol**, Magistrada del Tribunal Supremo Sala IV; **Rosa Zarza Jimeno**, Socia Directora del Departamento Laboral de Garrigues, Madrid. **Coordinación Académica del Grupo de Trabajo: Victoria Dal Lago Demmi**, Dirección y Coordinación de la Fundación para la Investigación sobre el Derecho y la Empresa. FIDE

Todas las personas que han participado en este grupo de trabajo de Fide, lo han hecho a título personal y no en representación de las entidades, despachos, Tribunales, Universidades, empresas, o Ministerios, donde llevan a cabo su labor profesional, por lo que estas conclusiones no reflejan y no recogen posturas institucionales sino particulares de cada uno de los miembros del grupo.

Madrid, 1 de diciembre de 2016.