

## El Derecho Sindical de la España democrática: génesis y transformaciones

*«Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios»*

Constitución española, artículo 7

Dentro de la reciente experiencia española, las nociones de Derecho Sindical y Democracia se encuentran estrechamente relacionadas. En primer lugar, desde el punto de vista histórico, ya que las organizaciones sindicales desempeñaron, como sabemos todos, un papel de primer orden en la lucha por la recuperación de la democracia y el sistema constitucional, interrumpidos a lo largo de cuatro largas décadas. Pero también desde la perspectiva sistemática, en la medida en que el modelo de Estado que emerge de la transición política española es uno de Estado social y Democrático de Derecho, que propugna como uno de los «valores superiores» de su ordenamiento jurídico la igualdad, entendida como igualdad «real y efectiva» del «individuo y los grupos en los que se integra», y no puramente formal entre ellos, conforme se desprende del juego conjunto de los artículos 1.1 y 9.2 de la norma fundamental. De allí que Constitución de 1978 dedique una atención muy especial a la garantía de los fenómenos de organización y actuación colectiva de los trabajadores, que habían sido objeto de prohibición y represión hasta muy poco tiempo antes y que resultan de fundamental importancia para la consecución de ese propósito social equilibrador.

Esta singular atención hacia los derechos colectivos se refleja, antes de nada, en la atribución a la libertad sindical de la privilegiada condición de derecho fundamental por su artículo 28, que opta por acompañarla de la prohibición expresa de ser obligado a afiliarse a un sindicato con el fin de marcar distancias con un pasado de «sindicación» obligatoria entonces muy próximo. Este reconocimiento, que agota en muchos ordenamientos el tratamiento constitucional del fenómeno sindical, viene complementado en nuestro caso por la constitucionalización de los principales instrumentos que hacen posible la autotutela colectiva de los intereses de los trabajadores. El derecho de huelga, en primer lugar y compartiendo la condición de derecho fundamental con la primera, también por el artículo 28, que incluye la salvedad de que la ley que regule su ejercicio «establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad». El derecho a la negociación colectiva de los representantes de los trabajadores y empresarios, en segundo término y confiriéndole la posición intermedia propia de los derechos cívicos, por el artículo 37, asociando a este la garantía de la «fuerza vinculante» indispensable para que los convenios colectivos mediante los cuales se expresa puedan cumplir su función institucional. E incluso, dentro del mismo precepto, el derecho de los trabajadores y empresarios a la adopción, en general, de «medidas de conflicto colectivo», con sujeción a las limitaciones que a su ejercicio pueda prever el legislador, además de a la misma exigencia de previsión de las garantías necesarias para el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad.

Es más, este amplio reconocimiento constitucional de las herramientas básicas del método de actuación sindical se encuentra acompañado de la inclusión de los sindicatos de trabajadores, lo mismo que las asociaciones empresariales, dentro del selecto elenco de las instituciones básicas del sistema constitucional, a las que la norma fundamental dedica su Título Preliminar. Ambas organizaciones comparecen, así, a través del artículo 7, junto a la

forma de Estado (artículo 1), la unidad de la Nación española (artículo 2), el castellano como lengua oficial (artículo 3), la bandera de España (artículo 4), la capital del Estado (artículo 5), los partidos políticos (artículo 6), las Fuerzas Armadas (artículo 8) y la sujeción de los ciudadanos y los poderes públicos a la Constitución y el resto del ordenamiento jurídico (art. 10), atribuyéndoseles la misión singular de contribuir «a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales» propios de los grupos sociales cuya representación ostentan. A lo que se añade la garantía explícita, por si no bastase la consagración por los artículos 22 y 28 de las libertades de asociación y sindicación, de que «su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la ley», bien que bajo la paralela exigencia de que «su estructura interna y funcionamiento» sean democráticos. El papel de las organizaciones representativas de base asociativa de los trabajadores y empresarios, y no solo el derecho a constituir las o integrarse en ellas, es materia, de tal forma, de un reconocimiento al máximo nivel. Y además con una manifiesta amplitud en lo que a las esferas sobre las que se proyecta, que trascienden la tutela de los intereses económicos de los mismos, canalizables a través de la negociación colectiva, para extenderse a los de índole social. Lo cual abre un espacio para la proyección de su esfera de acción a otras áreas de la vida ciudadana, a la vez que legitima su participación como interlocutores de los Poderes Públicos.

Con todo, la recuperación de las libertades de organización y acción colectiva se toparía en España con un contexto material muy desfavorable, debido a su desafortunada coincidencia con la crisis económica, que golpearía fuertemente y por un largo período nuestro aparato productivo a partir de la segunda mitad de los años setenta. Si por un lado esta es una situación que alienta los fenómenos de reivindicación colectiva que son el germen de los procesos de sindicación, por el otro está en condiciones de limitar muy severamente sus resultados, minando así la posibilidad de que unas organizaciones sindicales débiles e incipientes, como las emergentes en España luego de una larga etapa de prohibición y represión, puedan insertarse en el tejido social y productivo y recabar la adhesión masiva de los trabajadores.

Esta conjunción de factores históricos, políticos, económicos e institucionales terminará por favorecer la conformación en los siguientes años de un modelo legal de relaciones colectivas de trabajo que sería calificado como de «corporativismo negociado», o incluso como «neocorporativo» sin más, en lo que a las relaciones entre el Estado y las organizaciones sindicales y empresariales y el gobierno del sistema de relaciones laborales se refiere. Es decir, de un modelo dentro del cual el acuerdo con y entre las grandes organizaciones sindicales y empresariales se convierte en un elemento decisivo, tanto para la legitimación de las más relevantes decisiones de política social, como para la ordenación de las relaciones de trabajo. Asumiendo, en función de ello, ambos tipos de organizaciones un estatus cuasi-público, que las habilita para actuar en representación de todos los trabajadores y empresarios.

Esta transformación del rol de los sindicatos y las asociaciones empresariales, y en particular su paso, de meros espectadores a interlocutores privilegiados del diseño y la aplicación de las medidas de política social y económica de los Poderes Públicos, tiene su origen en el interés de estos últimos de negociar con los primeros el consenso necesario para aplicar las decisiones de ajuste y contención salarial consideradas necesarias para afrontar la crisis económica sin un alto nivel de contestación ciudadana. Y, por supuesto, también en la necesidad de contar con sujetos que sean capaces de gestionar en función de los criterios previamente acordados la dinámica de las relaciones de trabajo, y en especial de la negociación colectiva, en los sectores productivos y las empresas. Una doble demanda que sería acogida por los sindicatos pese a afectar su capacidad reivindicativa debido a la necesidad que estos tenían de superar sus debilidades de partida en un contexto en el que este objetivo resultaba difícilmente alcanzable mediante la acción reivindicativa en los centros de trabajo. Ello determinará, como se indicó entonces, que estos considerasen más ventajoso desplazar el eje de su actividad, del mercado de trabajo al mercado político. O, dicho de otro modo, de la negociación colectiva al intercambio político, condicionando la primera a los resultados del segundo.

Los procesos de concertación social de la primera mitad de los años ochenta son expresión de ese intercambio.

Consenso en vez de contestación frente a las decisiones de política económica restrictiva y limitación de derechos individuales a cambio de transferencias sociales y mayores prerrogativas legales para los sindicatos mayoritarios. Muestra de ello son los cinco grandes pactos sociales globales bipartitos o tripartitos alcanzados con todas o algunas de las organizaciones sindicales mayoritarias entre 1979 y 1984, en los que la aceptación sindical de las políticas contención salarial o incluso de fomento de la contratación temporal no causal, por llamativo que esto pudiera parecer hoy, se combinó con el acuerdo sobre el diseño de los contenidos de las principales leyes que terminarían de dar forma a nuestro sistema de relaciones colectivas de trabajo. Nada menos que el Estatuto de los Trabajadores, cuyos Títulos II y III regulan el funcionamiento de los órganos de representación unitaria de los trabajadores en la empresa y el régimen jurídico de la negociación colectiva, y la Ley Orgánica de Libertad Sindical, monográficamente dedicada al tratamiento del régimen de creación, funcionamiento y actuación de estas organizaciones.

Esta comprensión del papel y el espacio de los sindicatos, lo mismo que de las asociaciones empresariales, se trasladará al diseño de las principales instituciones del Derecho Sindical español mediante un conjunto de actuaciones, no solo legislativas sino jurisprudenciales, todas las cuales buscarán establecer una rigurosa selección de los sujetos representativos, especialmente del lado de los trabajadores, a la vez que fortalecer su actuación y conferirles un rol de gobierno del conjunto del sistema de relaciones laborales.

Por lo pronto, en lo relativo al régimen jurídico sindical, merecen ser destacadas tres decisiones. La primera está representada por la consideración de la representación de los trabajadores ejercida por los sindicatos como una de carácter «institucional», que no se limita a sus afiliados sino que se extiende al conjunto del colectivo cuyos intereses buscan defender, desarrollada tempranamente por el Tribunal Constitucional a través de su Sentencia 70/1982, de 20 de noviembre. A esta tesis se suma la introducción de la «mayor representatividad sindical», inicialmente como medio de acceso a la negociación colectiva de eficacia general y luego como mecanismo de atribución en exclusiva a ciertas organizaciones de «una singular posición jurídica a efectos tanto de participación institucional como de acción sindical», como reza el artículo 6.1 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, soslayando el problema de su limitada afiliación mediante el recurso a un criterio de claro paralelismo con el empleado por el sistema político, como es el de su «audiencia electoral». Cerrándose el círculo con el diseño por el Título II del Estatuto de un sistema de representación en la empresa estructurado a través de órganos de representación del conjunto de los trabajadores, conformados a nivel de los centros de trabajo por medio de un procedimiento electoral que puede ser convocado y al que pueden concurrir los sindicatos. Y cuyos resultados servirán luego para medir su representatividad.

En lo que se refiere a la negociación colectiva, apuntan en esa dirección dos operaciones complementarias. En primer lugar, la institucionalización, como prototipo del ejercicio del derecho a la negociación colectiva, del convenio colectivo de eficacia normativa y personal general, cuya negociación en ámbitos supraempresariales viene atribuida por el Título III del Estatuto exclusivamente a ciertas organizaciones sindicales y empresariales especialmente cualificadas por su representatividad. Y, en segundo término, la atribución a estas organizaciones de un poder general de ordenación del sistema de negociación colectiva, mediante la creación por el artículo 83 del mismo, de la figura del acuerdo interprofesional y la atribución a estos de capacidad de regular, con el mismo carácter vinculante que los convenios estatutarios, «la estructura de la negociación colectiva», entre otras materias, bien que manteniendo entre tanto los niveles de negociación existentes mediante la prohibición de que los nuevos convenios puedan afectar a la aplicación de los vigentes con anterioridad, contenida en el artículo 84.

Finalmente, en relación con el derecho de huelga, el Tribunal Constitucional introdujo, a través de su Sentencia 11/1981, de 8 de abril, un llamativo intercambio entre aceptación de la legitimidad del modelo «laboral» de huelga introducido por el Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, y la atribución de «preeminencia» al ejercicio de este derecho sobre la libertad de empresa y el derecho de los empresarios a la adopción de medidas de conflicto, reconocidos por los artículos 38 y 37.2 de la norma fundamental. La validez de la restricción de las modalidades lícitas de huelga, la prohibición de las «huelgas abusivas» y la imposición por la autoridad gubernativa de las

medidas necesarias para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales, presentes por la norma antes referida, encuentran, de tal modo, su contrapunto en la interdicción de las principales actuaciones a través de las cuales los empresarios podían defenderse de sus efectos en uso de sus poderes sobre la organización productiva: la sustitución de los huelguistas por trabajadores externos a la empresa y los cierres patronales de respuesta. Pero siempre que la huelga se haya desarrollado respetando los referidos parámetros restrictivos.

No parece que este esquema sea el único posible dentro de la Constitución, por más que el artículo 7 proporcione un claro punto de apoyo para su puesta en práctica. Es claro que a través de este precepto la norma suprema reconoce a los sindicatos y asociaciones empresariales la capacidad de operar como interlocutores de los Poderes Públicos para la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales de ambos. Y permite entender, además, que estas organizaciones han de cumplir un papel decisivo en la ordenación del sistema de relaciones laborales. Esta doble opción, sin embargo, no prejuzga el tipo de relación que pueda establecerse entre el Estado y las mismas, ni presupone que deba reconocerse el referido rol de manera prioritaria o exclusiva a algunas de ellas. El tratamiento de ambas cuestiones podría, por tanto, haber discurrido por cauces como los descritos o por otros distintos, sin que sea posible oponer objeciones constitucionales de fondo a una u otra opción. La arquitectura de nuestro sistema de relaciones colectivas de trabajo responde, así pues, también a razones de oportunidad, vinculadas con la ponderación de las ventajas que una opción de ese tipo reportaba a los actores implicados en el momento histórico en el que fueron definidos sus alcances, como en su día destacarían los observadores más atentos de este proceso. Aunque también a motivos relacionados con la necesidad de construir fórmulas que contribuyan a la difusión y el sostenimiento de los mecanismos de representación y actuación colectiva de los trabajadores, superando sus debilidades iniciales.

¿Qué balance puede hacerse de este modelo con la perspectiva que da el tiempo? Es decir, luego de cuatro décadas de «rodaje». Tiempo más que suficiente para apreciar sus ventajas y tomar nota de sus inconvenientes.

Desde luego, se trata de un modelo que, además de haber facilitado la gestión de la crisis económica de los años ochenta, cuenta con otros importantes resultados en su haber. Entre ellos, haber hecho posible la construcción, casi desde la nada, un sistema sindical que combina la presencia de sindicatos de espacios territoriales y funcionales diversos con la actuación en todos los ámbitos y niveles de dos grandes confederaciones sindicales de ámbito estatal, las cuales llegaron a superar el millón de afiliados antes de la crisis de 2008 y se mueven en la actualidad en cifras próximas a este. Pero también haber servido para consolidar un sistema de representación de los trabajadores en las empresas, en su práctica totalidad sindicalmente participado, que alcanza a cubrir a alrededor de la mitad de los centros de trabajo de mediana dimensión y a la inmensa mayoría de los grandes. Y haber permitido dotar a la negociación colectiva de una elevada tasa de cobertura, nunca inferior al setenta por ciento. Como es evidente, nada de esto hubiera sido posible de haber optado el legislador por mantener una posición de neutralidad frente al fenómeno sindical, recurrir a las tasas de afiliación en vez de a la audiencia electoral para medir la representatividad de los sindicatos y condicionar la eficacia *erga omnes* de los convenios colectivos a la afiliación mayoritaria de los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, como ocurre en otras latitudes.

Aún así, se trata de un modelo que presenta también debilidades. Principalmente porque transforma al sindicato en una suerte de gestor externo de los intereses generales de los trabajadores, en lugar de una fórmula de autoorganización obrera, y convierte al convenio colectivo en una norma cuasi-pública, a cuya aplicación «tienen derecho» todos los trabajadores, se encuentren o no afiliados a los sindicatos que los negociaron. Mientras que el ejercicio del derecho de huelga ve circunscrito su espacio a los estrictos contornos marcados por sus límites legales, pasando a convertirse las más de las veces en una mera forma de expresión pública del disenso, sin capacidad real de presión. La reducida tasa de sindicación existente en España, que no llega al 15 % pese a todo el aparato institucional articulado en torno a los sindicatos, así como la cada vez más intensa reducción del número de huelgas y su duración, son expresión clara de ello.

Sea por el mayor peso de sus ventajas o por la inercia adquirida en los años iniciales, lo cierto es que este modelo se ha mantenido inalterado en sus trazos esenciales desde entonces, aunque no sin tensiones al interior de sus componentes.

Así, el modelo de pacto social global de concertación salarial haría crisis a mediados de los años ochenta, evolucionando a partir de entonces hacia un esquema más flexible, basado en la celebración de acuerdos con los Poderes Públicos sobre materias específicas, dentro del cual los sindicatos han buscado, y muchas veces conseguido, legitimarse socialmente mediante la obtención de mejoras laborales y, sobre todo, de la protección social. El régimen jurídico sindical y las prerrogativas sindicales, en cambio, no sufrirían alteraciones dignas de ser mencionadas. Algo que si ocurrirá, en cambio, a partir de los años noventa, con la ordenación de la negociación colectiva y la protección del derecho de huelga.

El desencadenante de los cambios que afectaron a la primera se encuentra en la constatación de que, en la nueva etapa de exposición a la competencia internacional que se abrió a partir de entonces, la adaptabilidad de las condiciones laborales a la situación y necesidades de las empresas está en condiciones de asumir para los empresarios un valor que antes no tenía. Ello conducirá al legislador a introducir en 1994 un nuevo instrumento, dirigido a debilitar la hegemonía que hasta el momento venían ejerciendo los convenios de sector, particularmente de ámbito provincial, a la hora de regular dichas condiciones laborales, favoreciendo que su fijación se lleve a cabo a nivel de empresa. Este instrumento es el denominado «descuelgue convencional», que tuvo en su primera versión dos modalidades: de un lado, las «cláusulas de descuelgue salarial», con arreglo a las cuales todo convenio colectivo sectorial debía regular las condiciones necesarias para la inaplicación de su contenido salarial a las empresas en dificultades, de acuerdo con el nuevo texto del artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores; y, del otro, los acuerdos de empresa de inaplicación de condiciones colectivas de trabajo no reguladas por convenio estatutario, que podían ser adoptados siempre que existan razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, a tenor de la redacción dada al artículo 41.2 del mismo. Se opta, de este modo, por favorecer desde la ley una mayor fragmentación de las condiciones laborales, bien que material y causalmente limitada y sujeta, al menos en el primero de los casos, a la decisión de la propia autonomía colectiva.

Por lo que se refiere al derecho de huelga, el auge cada vez mayor en esos años de las actividades terciarias y las fórmulas de trabajo «justo a tiempo» y «cero stocks» en las cuales las consecuencias de cualquier paralización se dejan sentir inmediatamente, determinó el surgimiento de formas nuevas de hacerles frente, caracterizadas por la pretensión del empresario afectado de continuar con el desarrollo de sus actividades pese a la medida de presión, recurriendo a la sustitución de las prestaciones dejadas de atender por los huelguistas por las de otros trabajadores de la empresa no participantes en la misma. El Tribunal Constitucional reaccionaría tempranamente frente a estas actuaciones, declarando su ilegitimidad a través de su Sentencia 123/1992, de 28 de septiembre, indicando que la «preeminencia» que su doctrina reconoce al derecho de huelga sobre la libertad de empresa y el derecho de los empresarios a la adopción de medidas de conflicto tiene «el efecto de reducir y en cierto modo anestesiar, paralizar o mantener en una vida vegetativa, otros derechos que en situaciones de normalidad pueden y deben desplegar toda su capacidad potencial», que no pueden ser empleados para privar de efectividad a una huelga. Se consigue con ello preservar al menos el grado de efectividad reconocido al derecho por la legislación vigente.

Como se puede apreciar, se trata de soluciones de diferente origen, legal una y jurisprudencial la otra, y de diferente orientación, desarticuladora la primera y garantista la segunda. Ninguna de ellas conseguiría de manera plena, sin embargo, sus propósitos. En el caso de las cláusulas de descuelgue porque los convenios de sector optaron por darles una regulación que dificultaba más allá de lo razonable la inaplicación de su contenido salarial a las empresas en crisis. Y en el caso de las nuevas prácticas antihuelga porque, una vez proclamada la ilegitimidad de la sustitución interna de los huelguistas, pasaron a ocupar su lugar una serie de formas nuevas de sustitución indirecta, en especial mediante contratistas, o incluso de sustitución automática o virtual. Vale decir, realizada por máquinas o automatismos o sirviéndose de la informática y las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Es más, ya muy recientemente, la cuestión se planteará incluso en relación, no ya con el empresario inmediatamente afectado por una huelga, sino con la empresa principal a la que este sirve como contratista y la intención de esta última de eludir el daño que la misma le ocasiona de manera refleja mediante el recurso a otro contratista o empresa colaboradora para que supla las prestaciones que el primero no realiza debido al paro de sus trabajadores.

Todo esto generará, a principios de la pasada década, sendas respuestas, cada una dirigida a profundizar el camino trazado por la que la precedió.

De un lado, el fracaso de las cláusulas de descuelgue condujo, primero al legislador socialista de 2011 y luego al legislador popular de 2012, a introducir una doble solución, en parte distinta y, sobre todo, más radical. Esta consistió, por una parte, en la creación de un sistema único de descuelgue convencional, que permite la inaplicación de un amplio bloque de condiciones laborales, siempre que medien causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen y exista acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, bien que con imposición de un arbitraje obligatorio en caso contrario, conforme a lo dispuesto por la nueva redacción del artículo 82.3 del Estatuto. Y, por la otra, en la atribución de «prioridad aplicativa» a los convenios de empresa sobre los de sector, respecto de las principales materias que son objeto de la negociación colectiva, que tendría encaje en el artículo 84.2 del mismo. El propósito de ambas medidas fue limitar de una manera más severa que sus precedentes el elevado grado de centralización de la negociación colectiva española, haciendo posible una mayor adaptabilidad, no precisamente de mejora, de las condiciones laborales. A ellas medidas se sumó la limitación a un año de la vigencia ultraactiva de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos luego de la finalización de su vigencia, suprimiendo la regla del artículo 86, que le atribuía carácter indefinido. Una operación que buscada, con carácter complementario, alterar el equilibrio de poderes en la negociación de los convenios promovido por la solución precedente.

Por su parte, el tratamiento de las nuevas fórmulas de sustitución de los trabajadores en huelga discurrió por una senda bien distinta, de preservación y ampliación de la orientación garantista marcada por el Tribunal Constitucional. Esta orientación vendría impulsada por sucesivos pronunciamientos del Tribunal Supremo, como su Sentencia de 25 de enero de 2010, que declaró contraria al derecho fundamental la decisión de un transportista de encargar «servicios de refuerzo» a otras empresas durante una huelga, la de 5 de diciembre de 2012, que consideró que el derecho de huelga podía ser vulnerado igualmente «mediante la utilización de medios mecánicos o tecnológicos», si con ella se consigue neutralizar sus legítimos efectos, y la de 11 febrero de 2015, seguida de las de 20 de abril de ese año y de 3 de octubre de 2018, que calificó de igual forma la decisión de las empresas integrantes de un grupo de sustituir las prestaciones de una de ellas afectada por una huelga, que actuaba como contratista de las demás, por prestaciones similares realizadas por otra empresa ajena mismo, por entender que existía una «especial vinculación» entre los trabajadores en huelga y las demás empresas del grupo, al ser la actividad de su empleador, y por tanto la de ellos, una parte del ciclo productivo de esas empresas. Una circunstancia que determinará que «la efectividad de sus derechos fundamentales, entre ellos el derecho de huelga, puede verse afectada (también) por la actuación de los empresarios principales». En este caso las restantes empresas del grupo. El resultado es la construcción jurisprudencial de una suerte de «doble añillo» de protección del derecho de huelga, dirigido a preservar los efectos de su ejercicio no solo respecto de las actuaciones puestas en marcha por el empresario al que se dirige de manera directa, sino de las emprendidas por aquellos otros empresarios con los que el primero mantiene relaciones de colaboración de una intensidad suficiente como para considerar que el posible éxito de la huelga depende de que se proyecte también sobre ellos.

Hasta llegar a la reforma laboral de 2021, que buscará hacer frente al impacto desestructurador de la arquitectura negocial y degradatorio de las condiciones de trabajo y el equilibrio entre los sujetos negociadores de las medidas introducidas en 2012 a través de dos decisiones. El fin de la preferencia aplicativa de los convenios de empresa sobre los sectoriales, en primer lugar, pero exclusivamente respecto de la cuantía salarial, que desaparece del listado de materias del artículo 84.2 del Estatuto. Y la recuperación del carácter indefinido de la vigencia

ultraactiva de los convenios denunciados y vencidos, en segundo término, que retorna a su artículo 86, bien que acompañada de la exigencia de que las partes se sometan a los procedimientos de mediación establecidos en los acuerdos interprofesionales luego de transcurrido un año desde la denuncia sin acuerdo. El sistema de descuelgue previsto por el artículo 82.3, lo mismo que la prioridad aplicativa de los convenios de empresa para el resto de las materias introducidas en 2012, mantienen en cambio su vigencia.

Y esta es la situación en la que nos encontramos. Con avances y retrocesos, marchas y contramarchas, espacios abiertos para la devaluación y zonas férreamente vinculadas a la tutela, en el camino de un Derecho Sindical español que supo reconstruir en su día, recurriendo a fórmulas originales y haciendo de la necesidad virtud, el espacio de las relaciones colectivas de trabajo en este país. Y que a pesar de las sucesivas crisis, la precariedad y las transformaciones constantes del mundo del trabajo, no ha perdido sus señas de identidad, ni renunciado, aún con heridas, a seguir cumpliendo su insustituible función equilibradora al servicio de la estabilidad de ese sistema democrático dentro del cual y para el cual fue construido.

**WILFREDO SANGUINETI RAYMOND**

*Subdirector*