

**ACOSO ANTISINDICAL Y RESISTENCIA COLECTIVA:  
REFLEXIONES Y ENSEÑANZAS DEL CASO LATAM BRASIL EN  
LA CRISIS SANITARIA GENERADA POR LA COVID-19**

***ANTI-UNION HARASSMENT AND COLLECTIVE RESISTANCE:  
REFLECTIONS AND LESSONS FROM THE LATAM BRAZIL CASE  
IN THE COVID-19 HEALTH CRISIS***

**MAURO DE AZEVEDO MENEZES**

*Doctorando en Ciencias Jurídicas y Políticas en la Universidad Pablo de Olavide  
Profesor Investigador Invitado Universidad de Castilla La Mancha*

<https://orcid.org/0009-0006-7057-0983>

**Cómo citar este trabajo:** De Azevedo Menezes, M. (2025). Acoso antisindical y resistencia colectiva: reflexiones y enseñanzas del caso Latam Brasil en la crisis sanitaria generada por la covid-19. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 15 (1), 1–33. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.11272>

**RESUMEN**

El conflicto establecido entre *Latam Airlines* Brasil y el Sindicato Nacional de los Aeronautas (SNA), ocurrido en el año 2020, en el contexto de la pandemia generada por la Covid-19, tuvo como causa la exigencia empresarial de imponer a pilotos, copilotos y tripulantes de cabina de pasajeros una reducción salarial permanente o por tiempo indefinido, lo que terminó desencadenando una exitosa resistencia sindical, apuntalada en movilizaciones y asambleas *en línea*, que concluyó con el mantenimiento de los valores salariales y con la posterior recontractación de la mayor parte de los aeronautas despedidos. En los contextos de crisis económicas, deben sostenerse los requisitos de la buena fe y adecuada contención de abusos del

poder empresarial, para lograr una negociación colectiva sana y equilibrada. En dichas situaciones, los sindicatos pueden utilizar los nuevos medios tecnológicos de comunicación para desarrollar su contrapoder en favor de la defensa colectiva de los trabajadores representados.

**PALABRAS CLAVE:** negociación colectiva, efectos laborales de las crisis económicas, convenios colectivos de trabajo, contrapoder de negociación laboral, antisindicalidad.

#### **ABSTRACT**

The conflict between Latam Airlines Brasil and the National Union of Aeronauts (SNA) in 2020, in the context of the Covid-19 pandemic, caused by the company's demand to impose a permanent or indefinite salary reduction on pilots, co-pilots and cabin crew, triggered successful union resistance, supported by online mobilizations and assemblies, resulting in the maintenance of salary values without cuts and the subsequent rehiring of most of the aeronauts dismissed during that period. In the context of economic crises, the requirements of good faith and adequate containment of abuses of corporate power must be upheld, in order to achieve healthy and balanced collective bargaining. In such situations, it is up to unions to use new technological means of communication to develop their countervailing power in favour of the collective articulation of the workers they represent.

**KEYWORDS:** collective bargaining, labour effects of economic crises, collective labour agreements, labour countervailing power; anti-unionism.

#### *SUMARIO*

- I. Introducción. La gestión de la crisis pandémica en la aviación regular de pasajeros y la reducción salarial en Latam*
- II. Contexto de crisis y reflejos en el modelo de protección laboral.*
- III. Efectos de las crisis económicas sobre la negociación colectiva y las relaciones sindicales*
- IV. Hegemonía neoliberal y su reflejo en las medidas de flexibilidad interna alternativas al despido*
- V. La cuestión de la distribución y (des)equilibrio de poder entre empresa y sindicato durante la regulación de situaciones de crisis*

VI. *Antisindicalidad y mala fe en la conducta de Latam al proponer el recorte salarial permanente*

VII. *La resistencia sindical como ejercicio del contrapoder colectivo al poder del empleador en el contexto de uso de nuevas tecnologías de comunicación*

VIII. *Horizontes de lucha sindical democrática y contenciones normativas contra abusos de poder de las empresas*

*Bibliografía*

## **I. Introducción. La gestión de la crisis pandémica en la aviación regular de pasajeros y la reducción salarial en *Latam***

El presente artículo tiene por objeto exponer y analizar el conflicto desarrollado entre la compañía aérea *Latam Airlines Brasil* y el Sindicato Nacional de los Aeronautas (SNA), producido en el año 2020, en el contexto de la pandemia generada por la Covid-19, provocada por el coronavirus SARS-Cov-2. El conflicto tuvo como causa la exigencia empresarial de imponer a pilotos y tripulantes empleados por Latam una reducción salarial permanente o por tiempo indefinido, contra la que se desencadenó una exitosa, prolongada y compleja resistencia sindical.

Como consecuencia de la emergencia sanitaria reconocida el 30 de enero de 2020 por la Organización Mundial de la Salud (OMS), se produjo una caída brutal de la cantidad de vuelos comerciales de transporte aéreo, afectando a todas las compañías y reduciendo temporalmente la demanda de trabajo de pilotos, copilotos y tripulantes de cabinas de pasajeros. Aquella situación de crisis sin precedentes generó la necesidad de readecuar de forma transitoria las jornadas de trabajo y las remuneraciones debido a la disminución abrupta del giro financiero de las empresas, causada por la suspensión obligada del tráfico aéreo de pasajeros en todo el planeta. A resultas de dicho esfuerzo, se negoció un convenio colectivo de empresa entre Latam y SNA, con duración limitada (entre el 1 de abril y el 30 de junio de 2020), en el que se acordó una reducción temporal de 50% de la parcela fija de salario y la cesación de la remuneración variable<sup>1</sup>. A cambio, Latam aceptaba mantener el empleo de los 8.000 aeronautas que integraban su plantilla en aquellas fechas.

---

<sup>1</sup> Disponible en: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.aeronautas.org.br/images/ACT\\_LNR\\_CONAVID\\_SNA](https://www.aeronautas.org.br/images/ACT_LNR_CONAVID_SNA) Con acceso en 13.10.2024.

Bajo condiciones muy particulares, que en aquel momento se imponían, fueron además editadas, conforme el art. 62 de la Constitución brasileña<sup>2</sup>, dos *Medidas Provisórias* (el equivalente brasileño a los Decretos-Leyes previstos en el art. 86.1 de la Constitución española<sup>3</sup>), disponiendo reglas laborales de carácter excepcional para afrontar el estado de calamidad pública generado por la pandemia Covid-19. La *Medida Provisória* n° 927, de 22 de marzo de 2020<sup>4</sup>, contenía normas que buscaban preservar el empleo y la renta a través, por ejemplo, del adelanto de vacaciones, de la implantación de mecanismos de compensación mediante bolsa de horas, del recurso al teletrabajo y del direccionamiento para calificación profesional. A su vez, la *Medida Provisória* n° 936, de 1 de abril de 2020<sup>5</sup>, creó un beneficio de emergencia para mantener el empleo con el objetivo de reducir el impacto social de las restricciones impuestas por la pandemia Covid-19. Dicha prestación financiera mensual constituyó una inversión pública directa en favor de los trabajadores amenazados de despido, cuyos abonos conllevaban la reducción proporcionada de la jornada de trabajo y de los salarios, o bien la suspensión temporal de la relación laboral, al igual que opera en España la flexibilidad prevista en el art. 47 del Estatuto de los Trabajadores (ET), mediante el llamado Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE), con los añadidos aportados por los Reales Decretos-Leyes 8/2020 y 18/2020<sup>6</sup>.

Pese a dicho contexto y la respuesta normativa adoptada inicialmente entre las partes, *Latam* condicionó la prórroga del convenio colectivo firmado con el SNA a la aceptación de un nuevo régimen remuneratorio que conllevaba una reducción salarial permanente a partir de enero de 2021. En otras palabras, tras la celebración de un convenio colectivo de empresa, que asumía la disminución del valor de los salarios durante el periodo de interrupción del tráfico aéreo regular de pasajeros como forma de garantizar el mantenimiento de los empleos, *Latam* decidió exigir al sindicato profesional la aceptación de una propuesta de reducción salarial por tiempo indefinido, aunque la actividad económica del sector recuperara los niveles anteriores a la pandemia. *Latam* alegaba que tenía un excedente de 3.000 empleados y que estos podían ser despedidos si no se practicaba la reducción salarial, lo que propició la apertura de negociaciones, a través de

---

<sup>2</sup> Constituição da República Federativa do Brasil (...) “Art. 62. Em caso de relevância e urgência, o Presidente da República poderá adotar medidas provisórias, com força de lei, devendo submetê-las de imediato ao Congresso Nacional”.

<sup>3</sup> Constitución Española (...) “Artículo 86. 1. En caso de extraordinaria y urgente necesidad, el Gobierno podrá dictar disposiciones legislativas provisionales que tomarán la forma de Decretos-leyes y que no podrán afectar al ordenamiento de las instituciones básicas del Estado, a los derechos, deberes y libertades de los ciudadanos regulados en el Título I, al régimen de las Comunidades Autónomas ni al Derecho electoral general.”

<sup>4</sup> Disponible en: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927impresao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927impresao.htm)

<sup>5</sup> Disponible en: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936impresao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936impresao.htm)

<sup>6</sup> Estatuto de los Trabajadores (...) “Artículo 47. Reducción de jornada o suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor. 1. La empresa podrá reducir temporalmente la jornada de trabajo de las personas trabajadoras o suspender temporalmente los contratos de trabajo, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción de carácter temporal, con arreglo a lo previsto en este artículo y al procedimiento que se determine reglamentariamente”.

numerosas reuniones entre mayo y julio de 2020, sin alcanzar ninguna solución que solventara la controversia.

Por primera vez, en junio de 2020, aun cuando seguía vigente el acuerdo provisional de reducción de salarios, quedó rechazada la pretensión empresarial de convertir dicha disminución salarial (configurada y aceptada inicialmente como transitoria) en permanente, por amplia mayoría de votantes en la asamblea virtual de los pilotos, copilotos y tripulantes de cabinas de pasajeros de *Latam*. A pesar de ello, la empresa siguió presionando el sindicato para que aceptara la propuesta de bajada permanente de los salarios, so pena de afrontar el despido colectivo de casi 3.000 aeronautas.

Se trataba de una conducta evidente de acoso ilegítimo y abusivo, de contenido indiscutiblemente antisindical, lo que condujo el SNA a proponer ante al *Tribunal Superior do Trabalho* (TST) un *Pedido de Mediação e Conciliação Pré-Processual* (PMPP)<sup>7</sup>, es decir, un intento de mediación judicial previo a la instauración de un *Dissídio Coletivo*, iniciativa equivalente a lo que sería en España una medida de Conflicto Colectivo de Trabajo<sup>8</sup>. A continuación, se desencadenaron esfuerzos conciliatorios, dirigidos por el juez vicepresidente del TST, ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, en medio a los cuales *Latam* volvió a presentar el mismo planteamiento que ya había ofrecido directamente el sindicato, es decir, la aceptación de una renuncia por tiempo indefinido a una parte del valor salarial de los aeronautas, a partir de enero de 2021, a cambio de la preservación de los empleos amenazados.

Como consecuencia, debido a una requisición judicial, la representación sindical se vio obligada a someter otra vez esta propuesta a una asamblea de los trabajadores, que, de nuevo, la rechazó masivamente en una votación virtual realizada entre 23 y 27 de julio de 2020, en la que más de 4000 aeronautas (de 5.200) manifestaron su desacuerdo. Como respuesta, *Latam* expuso con claridad sus términos innegociables: solo continuaría el diálogo sobre el mantenimiento de los puestos de trabajo si el sindicato accedía a la reducción permanente del valor de los salarios. De esta manera, el SNA tuvo que convocar una última asamblea general de sus afiliados, para decidir si sus dirigentes tenían o no autorización para negociar pérdidas permanentes en la remuneración, tal y como exigía la empresa, lo que resultó rechazado rotundamente, una vez más, el 31 de julio de 2020, por una mayoría muy amplia de los trabajadores a través de votación virtual realizada al efecto<sup>9</sup>. Con ello se rompían las posibilidades de obtener una solución consensuada y se cerró el procedimiento de conflicto colectivo ante el TST.

Contra la legítima decisión colectiva de los trabajadores de rehusar la reducción financiera del valor de sus salarios, *Latam* puso en marcha un proceso de despido masivo

---

<sup>7</sup> TST-PMPP 1000778-30.2020.5.00.0000. Disponible en: <https://pje.tst.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000778-30.2020.5.00.0000>, con acceso en 13.10.2024.

<sup>8</sup> Conforme el art. 37.2. de la Constitución española y el Título II del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo (BOE de 9 de marzo).

<sup>9</sup> En esta ocasión, casi 5.500 trabajadores formaron parte del quorum virtual, obteniéndose más de 4.800 rechazos.

de 2.758 aeronautas en el mes de agosto de 2020. Perdieron sus empleos en la empresa, pese a la emergencia pandémica, 700 pilotos y copilotos y 2.058 tripulantes de cabinas de pasajeros. Dicha acción, pese a su virulenta, no agotó el ímpetu empresarial de seguir presionando a la plantilla y al sindicato para conseguir el visto bueno a la disminución de los niveles salariales de pilotos, copilotos y demás tripulantes. En ese sentido, *Latam* dirigió una carta al SNA, el 20 de agosto de 2020, en la que solicitaba el reinicio de negociaciones sobre el llamado “nuevo modelo de remuneración”. El sindicato contestó una semana después, el 28 de agosto de 2020, explicando que no podía acometer dichas negociaciones debido a una prohibición votada en asamblea general de afiliados, añadiendo que la propuesta además infringía límites legales, como el constitucional de irreductibilidad salarial, con la salvedad de situaciones excepcionales y temporales negociadas colectivamente<sup>10</sup>, y el legal de restricción de vigencia de los convenios colectivos al máximo de dos años<sup>11</sup>. La disconformidad de la empresa produjo entonces un nuevo intento de mediación judicial, en el que *Latam* propuso otro *Pedido de Mediação e Conciliação Pré-Processual* (PMPP) al TST<sup>12</sup>, que resultó inefectivo para lograr el acuerdo entre las partes, a pesar de las múltiples reuniones, clausurándose el procedimiento el 20 de enero de 2021.

A lo largo de los últimos meses de 2020, aunque se verificaba la progresiva recuperación del tráfico aéreo de pasajeros, *Latam* mantuvo amenazas constantes de efectuar nuevos despidos, llegando a proponer informalmente que los pilotos, copilotos y tripulantes de cabinas de pasajeros de su plantilla fuesen trasladados a otra empresa de su grupo económico con salarios más bajos, como condición para mantener su empleo. En suma, la empresa utilizó diversas formas de acoso antisindical con repercusiones muy serias en el ambiente de trabajo, ya entonces contaminado por el miedo y la inseguridad, ante la inminencia del desempleo. No obstante, el sindicato logró mantenerse íntegro y firme en el cumplimiento de la voluntad colectiva manifestada por sus afiliados, que durante ese período de resistencia, en medio a las restricciones de la presencialidad determinadas por la pandemia, pudieron contar con mecanismos tecnológicos de comunicación en favor de la movilización sindical, tales como *lives*, con miles de aeronautas *online*, para debatir las propuestas empresariales y contraponer posiciones y argumentos en defensa del interés colectivo; mecanismos para votaciones virtuales, capaces de cosechar de manera auténtica y libre de presiones las opiniones de los empleados afectados por el despliegue de presiones patronales.

---

<sup>10</sup> Constituição da República Federativa do Brasil (...) “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) VI - irreductibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo”.

<sup>11</sup> Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (...) “Art. 614 (...) § 3º Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos (...)”.

<sup>12</sup> TST-PMPP-1001299-72.2020.5.00.0000 Disponible en: <https://pje.tst.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001299-72.2020.5.00.0000>, con acceso en 14.10.2024.

A resultas de dicho esfuerzo de resiliencia sindical, no solo los salarios de los pilotos, copilotos y tripulantes de cabinas de pasajeros de *Latam* se mantuvieron a salvo de nuevas reducciones, sino que también se recuperaron los puestos de trabajo que habían sido afectados por los despidos realizados durante la pandemia. Las recontrataciones empezaron a partir de julio de 2021, extendiéndose hasta abril de 2024, cuando ya se habían readmitido aproximadamente el 90% de los pilotos y copilotos despedidos, además de una amplia mayoría de tripulantes de cabinas de pasajeros.

Garantizado el mantenimiento de los valores remuneratorios cobrados por los aeronautas, a pesar de las fuertes presiones y amenazas patronales, se permitió que dichos niveles salariales fuesen corregidos en los convenios colectivos de sector en los años siguientes, recuperándose íntegramente las pérdidas inflacionarias y añadiéndose porcentajes relativos a las ganancias reales, por encima de los índices de inflación, lo que comprobó el acierto de la estrategia de resistencia sindical contra la disminución salarial permanente defendida por la empresa durante la crisis<sup>13</sup>.

El conflicto, tal como ha quedado resumido en la descripción efectuada, sugiere una serie de reflexiones vinculadas al (des)equilibrio de las relaciones colectivas de trabajo en contextos de crisis, a las consecuentes imposiciones del poder económico, especialmente en relación con la negociación colectiva desde un análisis de los requisitos de buena fe y de la necesidad de contención del poder patronal. De otra parte, permite extraer de los hechos que se comentan algunas conclusiones relacionadas con la forma y los mecanismos de resistencia sindical, especialmente en lo relativo a la utilización de nuevas tecnologías para impulsar y articular la acción y la comunicación sindical.

## **II. Contexto de crisis y reflejos en el modelo de protección laboral**

El caso descrito está relacionado con la reconocida influencia de las crisis económicas en las condiciones de fijación de condiciones de trabajo, en los niveles de remuneración y en la distribución de poder entre las partes contratantes en las relaciones laborales, individuales o colectivas. De hecho, las controversias que se plantean son consecuencia de la emergencia sanitaria impuesta por la crisis provocada por la Covid-19, que generó una abrupta paralización del transporte aéreo como forma de reducir los contagios. Aunque este fenómeno específico se encuadraba en un escenario más amplio, en el que la actividad económica sufría un impacto brutal, de dimensiones imprevisibles en aquellos momentos. Se trataba de un panorama de crisis cuyos reflejos se proyectaban sobre las relaciones de trabajo, sobre todo en sectores cuya dinámica se veía enteramente

---

<sup>13</sup> Subida de un 8,22% sobre el valor de los salarios, conforme el convenio colectivo de sector firmado en diciembre de 2021, con vigencia hasta noviembre de 2022; subida de un 6,97% sobre el valor de los salarios, conforme el convenio colectivo de sector firmado en diciembre de 2022, con vigencia hasta noviembre de 2023, incluyéndose 0,5% de aumento real; y subida de un 5,51% sobre el valor de los salarios, conforme el convenio colectivo de sector firmado en diciembre de 2023, con vigencia hasta noviembre de 2024, incluyéndose 1% de aumento real.

modificada debido a exigencias de prevención del aumento de enfermedades. La principal preocupación reposaba en garantizar la estabilización del número de ingresos hospitalarios con la finalidad de evitar la saturación y el colapso de los servicios de salud.

Innegablemente, durante el año de 2020 la economía y el mercado de trabajo estaban en una situación de excepcionalidad que aconsejaba la adopción de medidas para minimizar los daños y asegurar la estabilidad social. Esto explica la profusión de iniciativas gubernamentales, en diversos países, con vistas a frenar los despidos y ofrecer a las empresas condiciones especiales para que los ingresos de los empleados sufriesen el mínimo perjuicio. Se hizo, además, un gran esfuerzo por conservar las estructuras económicas con objeto de afrontar la reanudación de las actividades, una vez concluida la crisis. Más allá de las intervenciones del poder público, los agentes económicos y sociales, a su vez, tuvieron que solventar el reto de ajustar metas de producción, renegociar contratos y compromisos de suministro, lo que afectó profundamente al factor trabajo, cuyas condiciones de ejecución exigían adaptaciones (evitación de aglomeraciones, uso de equipos de protección), incluyendo la revisión temporal de los conceptos salariales.

El carácter trágico e inaudito de la crisis pandémica puso en jaque diversos aspectos de la organización productiva, impulsando las formas de trabajo a distancia con utilización intensiva de medios tecnológicos, en aquellos sectores cuya actividad fuera compatible con el aislamiento de los trabajadores. Sin embargo, en servicios como el de transporte aéreo, por ejemplo, el impacto de la pandemia no dejó otra alternativa que la de una drástica reducción temporal de las actividades. Es decir, en esos casos, el tratamiento excepcional de las relaciones laborales constituyó una necesidad inexcusable, poniendo en juego soluciones directas entre empleadores y empleados o sus representantes. En este contexto destaca la celebración de convenios colectivos transitorios que tuvieron como finalidad principal acometer reducciones salariales temporales.

En el caso analizado, el empeño empresarial de *Latam* en pactar con el SNA la prórroga por tiempo indefinido de las reglas de disminución salarial, evidencia claramente la pretensión de perpetuar pérdidas sociales tras la superación de la situación crítica. Esta forma de actuar se enmarca en aquella tendencia que, sobre todo en los escenarios de crisis económicas más recientes, eclosionadas ya durante el predominio casi absoluto del razonamiento neoliberal, convierte las vicisitudes económicas en oportunidades para desembarazarse definitivamente de las conquistas laborales históricas de las clases obreras.

Aunque, en teoría, el sistema de mercado esté basado en una lógica de estímulo a la competencia y al progreso que conlleva la asunción de riesgos por parte del empresario, impulsando y favoreciendo la búsqueda del lucro en compensación con la absorción de perjuicios, la práctica demuestra que no solo las pérdidas económicas del empresario neoliberal se intercambian con lesiones a derechos sociales de sus empleados, sino que

además, una vez impuestos estos sacrificios, las empresas se esfuerzan para perpetuar los cambios normativos a la baja soportados por los trabajadores.

Es verdad que las crisis económicas siempre han ejercido su influencia en el cuadro institucional del Derecho del Trabajo, como ya alertaba Palomeque López, hace dos décadas, en un texto paradigmático titulado “Un compañero histórico de viaje del Derecho del Trabajo: la crisis económica”<sup>14</sup>. No cabe duda de que el desarrollo económico del capitalismo lleva aparejada la ocurrencia periódica de las llamadas crisis cíclicas de superproducción, que desvelan desajustes en el equilibrio de factores esenciales a la dinámica de los agentes económicos, de las iniciativas, inversiones y de la organización de la producción de bienes y servicios. Tras el disfrute de períodos de prosperidad y opulencia, suelen estallar crisis, normalmente generadas en los mercados financieros, donde la caída del valor de activos promueve una especie de efecto dominó, haciendo, por ende, que se rompa la cuerda en el lado más débil, es decir, las clases pobres o dependientes de salarios o beneficios sociales. Así que es correcto vincular la trayectoria del Derecho del Trabajo con las idas y venidas de la economía capitalista, cuyos picos y valles mantienen estrecha influencia sobre las relaciones laborales<sup>15</sup>.

Sin embargo, en el contexto del siglo XXI, bajo la irrestricta imposición de preceptos ultraliberales, las modificaciones experimentadas como antídotos a las crisis económicas han supuesto dosis cada vez más fuertes de austeridad fiscal y reducción de costes, sea en el plan de las políticas públicas, sea en el nivel de las relaciones internas a las empresas, lo que impacta netamente en la (des)valorización de las plantillas, con recortes salariales permanentes. Si bien desde siempre las crisis se asumen como *estados de necesidad*, que no pueden ser regulados por normas establecidas con anterioridad, requiriendo, como señala Antonio Baylos, “una nueva estructuración del sistema jurídico de derechos y garantías en el plano de la constitución económica (y social)”, se ha cambiado recientemente la premisa de restauración del *estado de normalidad*, que solía acompañar las propuestas normativas de regulación de las excepciones. Ahora, la reanudación de la normalidad no corresponde ya con el rescate del régimen de derechos sociales vigentes antes de la crisis. La “nueva normalidad”, explica Baylos, se traduce en la cristalización de los recortes, supresiones y perjuicios impuestos por la legislación excepcional, convertidos en reglas definitivas<sup>16</sup>. Se genera una culpabilización constante

---

<sup>14</sup> PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos. “Un compañero histórico de viaje del Derecho del Trabajo: la crisis económica”. In: *Derecho del Trabajo y razón crítica. Libro dedicado al profesor Manuel Carlos Palomeque López en su vigésimo quinto aniversario como catedrático*. Salamanca: Caja Duero, 2004, p. 33.

<sup>15</sup> “Es imprescindible, sin embargo, tener en cuenta que la crisis económica ha acompañado al Derecho del Trabajo [y lo sigue haciendo en el presente, en coexistencia desde 2008 con una nueva y virulenta recesión de la economía mundial], al menos de forma intermitente, a lo largo de toda su andadura histórica, para convertirse por cierto en un «compañero de viaje histórico» de la misma.” PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos. *Derecho del Trabajo e ideología*. 7. ed. Madrid: Tecnos, 2011, p. 36.

<sup>16</sup> “La gravedad de la crisis económica sobre la economía nacional crea en efecto una situación de excepción que puede plantearse como una suspensión de las reglas hasta el momento vigentes pero que se justifica como un paso necesario para restaurar un estado de normalidad tras la excepción anormal generada por la crisis. Pero sucede que este propósito restaurador de una situación anterior al estado de excepcionalidad

de los avances sociales por los traumas económicos sufridos en el mercado. En otras palabras: se nos quiere convencer de que, si las relaciones mercantiles presentan disfuncionalidades hay que inocular dosis más incisivas de liberalización mercantil para solventar los problemas. Aunque esa postura exponga una contradicción evidente, el poder ilimitado del capital impone su aceptación e implementación, incluso reprimiendo y descalificando los espacios de crítica eficaz a dicho oxímoron.

Esa nueva relación entre excepcionalidad y regreso a la normalidad, que incorpora los cambios adoptados durante la crisis en favor de la preservación de la actividad económica, traduciéndolos al final en pérdidas o retrocesos sociales, obtiene en el caso analizado una conformación palpable. En concreto, poco tiempo después de la declaración, el 30 de enero de 2020, de Emergencia de Salud Pública de Importancia Internacional (ASPII) por la OMS, el transporte aéreo de pasajeros sufrió un desplome considerable en la cantidad de vuelos, a resultas del aislamiento social que entonces se imponía como medida destinada a disminuir los contagios. Tales circunstancias determinaron, en el caso de *Latam*, la necesidad de disminución temporal de jornadas de trabajo y remuneraciones de los pilotos, copilotos y tripulantes de cabinas de pasajeros, a través de la firma de un convenio colectivo de empresa, con vigencia limitada (entre el 1 de abril y el 30 de junio de 2020), reduciéndose un 50% de la parcela fija de salario y la cesación de la remuneración variable.

No quedaba duda de que estos recortes salariales debían estar en vigor solamente mientras la crisis pandémica afectase de manera enteramente anormal el transporte comercial de pasajeros. Es decir, estaba clarísimo que los aeronautas no renunciaban a la integridad de sus niveles salariales, sino que simplemente asumían que durante aquellos tres meses estaba justificado que sufriesen una reducción salarial a cambio del mantenimiento de sus empleos. Como mucho, sería admisible una prórroga breve, aun dentro del año de 2020, que pudiera ser suspendida tan pronto se reanudara la intensidad del tráfico aéreo de pasajeros. Pero el planteamiento de *Latam* fue simplemente extender las condiciones de reducción salarial por tiempo indefinido, aunque se restituyesen las condiciones económicas de oferta de servicios anteriores a la pandemia. La premisa de protección de los empleos daría lugar a condiciones permanentes de mayor competitividad, ganancias y lucros empresariales. El regreso a un panorama de normalidad tendría aparejada, de acuerdo con la proposición de *Latam*, la absorción de las reglas de excepcionalidad que habían impuesto reducciones salariales a los aeronautas, a partir de entonces convertidas en pérdidas permanentes, justificables sobre la base de la mejora de condiciones de competencia y desempeño económico de la empresa.

La hipótesis trazada por Antonio Baylos encuentra comprobación práctica en el caso de la presión de *Latam* para imponer a los aeronautas de su plantilla una reducción salarial

---

que ha originado la crisis no suele realizarse. Por el contrario, la ‘nueva normalidad’ que sigue al momento de excepción es justamente la legislación de excepción instaurada. Es decir, que no hay una ‘nueva normalidad’ a la que se dirige la legislación de excepción, sino que ésta es precisamente la nueva normalidad normativa propuesta.” BAYLOS GRAU, Antonio. “Dos crisis en diez años: comparando las reformas laborales españolas”. *Revista Derecho Público*, Volumen 20, n. 107, jul./oct. 2023, p. 40.

permanente. El análisis de la evolución de esta norma, en la que se pactan recortes temporales de remuneración como herramienta de conservación de empleos en un ambiente de crisis, hasta su imposición ostensiva como “nueva normalidad” una vez superada la excepcionalidad, demuestra que se ha experimentado en clave neoliberal una auténtica mutación en la relación del Derecho del Trabajo con las crisis económicas.

Es cierto que el Derecho del Trabajo “ha convivido siempre (...) con los incómodos requerimientos de la economía, (...) tales como la relación entre crisis económica y ordenamiento laboral, la flexibilización o adaptación de la regulación de las relaciones de trabajo a la realidad económica cambiante y semejantes”<sup>17</sup>. Sin embargo, el predominio abrumador del neoliberalismo en el siglo XXI ya no garantiza, como antes se suponía, una segura recuperación de los derechos que sean temporalmente afectados por ajustes normativos o negociales durante la crisis.

El caso de *Latam*, incluso, enseña como una empresa aprovecha la suspensión temporal de derechos laborales para, mediante el chantaje y las amenazas de despido, obtener la aquiescencia obligada de los trabajadores afectados con la incorporación definitiva de dichas pérdidas. Vivimos, hoy día, un escenario de supresión de contenciones al poder económico. En clave socialdemócrata, si bien se sucedían las crisis, imponiéndose regímenes excepcionales de restricción de derechos sociales, había como mínimo la seguridad de restauración de los derechos temporalmente suspendidos. Eso ocurría porque el Estado de Bienestar supone límites al ejercicio del poder patronal. Con la corrosión de la integridad de las bases de la protección social, en desobediencia clarísima a derechos constitucionales, el capital pasó a invadir espacios de garantías fundamentales de los trabajadores, utilizando el discurso insidioso de la llamada *Lex Mercatoria*<sup>18</sup>.

---

<sup>17</sup> PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos. “La función y la refundación del Derecho del Trabajo”. In: *Derecho del Trabajo y razón crítica. Libro dedicado al profesor Manuel Carlos Palomeque López en su vigésimo quinto aniversario como catedrático*. Salamanca: Caja Duero, 2004, p. 39.

<sup>18</sup> “Se entenderá por *lex mercatoria* el conjunto de normas acordadas por los grandes agentes económicos, con independencia de los poderes públicos, para regular sus relaciones recíprocas, para reglar sus relaciones con los estados abiertos y para determinar las políticas de éstos” CAPELLA, Juan Ramón. *Fruta prohibida, Una aproximación histórico-teórica al estudio del derecho y del estado*. 5. ed. Madrid: Trotta, 2008, p. 326. “La LM [Lex Mercatoria] se concibe, así como una reacción a la creciente complejidad del comercio internacional moderno, vinculada a la realidad de la globalización económica y a la insuficiencia de los ordenamientos jurídicos estatales para proporcionar soluciones adecuadas a la realidad de los actores económicos trasfronterizos y sus necesidades. Con su construcción se busca una vía de superación de los marcos y las categorías del Derecho en el plano estatal e internacional” GUAMÁN HERNÁNDEZ, Adoración; “Lex Mercatoria: una aproximación desde la óptica de los derechos humanos”. *Revista de la Academia Colombiana de Jurisprudencia*, 1 (374), 95, julio-septiembre 2021, p. 93. “Assim, as novas constituições globais empresariais emergentes assumem dois objetivos: romper os acoplamentos estruturais fortes das empresas transnacionais com a política e o direito dos Estados Nacionais e, na medida em que seja necessário para uma rede global de comunicações funcionais específicas, construir estruturas de Estado de Direito. Normas constitucionais constitutivas nesse sentido servem para liberar a dinâmica própria de empresas econômicas no nível global” TEUBNER, Gunther. “*Verfassungsfragmente: Gesellschaftlicher Konstitutionalismus in der Globalisierung*”. Berlín: Suhrkamp Verlag, 2012 (trad. de Marcelo Neves, Pedro Ribeiro, Ricardo Campos e Rodrigo Mendes, TEUBNER, Gunther. *Fragmentos constitucionais. Constitucionalismo social na globalização*. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020, p.166).

Ineludiblemente, “en las fases depresivas de los ciclos económicos se intenta descargar los efectos de la crisis sobre los trabajadores, deteriorando aún más su protección social”<sup>19</sup>. Sin embargo, la actual fase de evolución de la acumulación capitalista, caracterizada por la financiarización extremada de las operaciones económicas, por la incidencia brutal de los cambios tecnológicos y de la automatización de las actividades y la merma significativa de oportunidades y espacios formales en el mercado de trabajo, ha concebido un ambiente de crisis permanente, que justifica cualquier medida en nombre del imperio de las conveniencias empresariales. El neoliberalismo logró introducir la creencia cultural de que las políticas públicas y el régimen normativo del Estado de Bienestar son fuentes de una inestabilidad constante, debiendo someterse, por lo tanto, a un interminable proceso de desconstrucción progresiva. Al suponer que la crisis no es ya una situación superable que implique la preservación de bases igualitarias de protección estatal, falla la razón que aseguraba la temporalidad de los sacrificios planteados durante los períodos críticos de la economía.

### **III. Efectos de las crisis económicas sobre la negociación colectiva y las relaciones sindicales**

La investigación sobre la reducción salarial y los despidos efectuados por *Latam* en el año 2020, además de los múltiples intentos de convertir en permanentes las pérdidas salariales, dan cuenta de un fenómeno actual que concierne a los contenidos, dinámicas y comprensiones de la negociación colectiva. Las reformas laborales aplicadas en el siglo XXI, por regla general, han asignado a los convenios colectivos funciones muy distantes de las tradicionales, atribuyéndoles tareas alejadas de la búsqueda de equilibrio social y más cercanas a favorecer intereses empresariales. La negociación colectiva en la actualidad adopta una escala de principios que absorben, poco a poco, dictámenes de mercado, destinados a impulsar la reducción de costes salariales, la disminución de ventajas sociales para los integrantes de la plantilla, el estímulo a las condiciones de competencia de la empresa y la restricción de mecanismos de organización colectiva obrera. Dichas novedades se han introducido mediante cambios legales, pero también a través de presiones patronales en las mesas de negociación. Frente a las pautas de las reivindicaciones sindicales se han ido imponiendo como contrapunto, cada vez con más frecuencia, agendas de interés empresarial, volcadas en suprimir derechos contenidos en los convenios, obstaculizar o restringir la progresión salarial o funcional de los trabajadores.

Otra tendencia pronunciada, que converge con la anterior, ha sido la imposición de la preferencia aplicativa de convenios de empresa, en detrimento de los convenios de sector<sup>20</sup>. Aunque se entiende que las negociaciones locales atienden muchas veces a la

---

<sup>19</sup> CAPELLA, Juan Ramón. *Fruta prohibida, Una aproximación histórico-teorética al estudio del derecho y del estado*. 5. ed. Madrid: Trotta, 2008, p. 341.

<sup>20</sup> “Las reformas de la crisis económica vinieron a alterar la regla general, tradicionalmente consagrada en nuestro ordenamiento jurídico, respecto de la concurrencia de convenios colectivos. Se introdujo, como regla de derecho necesario absoluto, la prioridad de los convenios colectivos de empresa respecto de cualquier otro en la regulación de determinadas materias. Se trataba de priorizar unas unidades de

comprensible necesidad de componer situaciones específicas, regulando materias concretas, la propagación de dichos convenios encauza una deriva hacia la devaluación salarial y de condiciones de trabajo, recortando salarios y ventajas laborales respecto de lo previsto en las normas sectoriales.

El modelo de convenio colectivo de empresa que prolifera en la contemporaneidad neoliberal no es el resultado de una acción sindical de las representaciones obreras en los lugares de trabajo. Traduce, por el contrario, el secuestro de la negociación colectiva por el poder empresarial, con la declarada finalidad de supeditar los intereses colectivos de los trabajadores en favor de objetivos de una gestión empresarial cada vez más desvinculada del compromiso con las contrapartidas sociales de la actividad económica.

Conviene a los intereses empresariales convertir el ambiente de la empresa en un microcosmos de reproducción acrítica de valores ultraliberales, lo que en definitiva llega a cimentar la noción paradójica de que los empleados deben dedicarse a ayudar, hasta con su sacrificio material, la realización del proyecto económico y comercial de sus patrones. A ello se ajusta perfectamente la idea de convenios colectivos de empresa que fomenten la renuncia a derechos previstos en acuerdos sectoriales<sup>21</sup>. Otro aspecto que realza esa reconstrucción ideológica de la potenciación de la negociación colectiva de empresa reposa en la peligrosa posibilidad de poner en práctica reducciones salariales, hipótesis que queda demostrada con la consideración del caso *Latam*.

La reconversión de la negociación colectiva empresarial en un espacio de abdicación de derechos laborales y de pérdida de condiciones salariales, además, distorsiona las relaciones sindicales, puesto que su premisa esencial subyace en la total sumisión de las representaciones locales o delegaciones sindicales obreras en la empresa a los designios empresariales. En clave neoliberal se pone en práctica el absurdo principio de no

---

negociación lo suficientemente pequeñas como para asegurar un mayor desequilibrio negociador que el presente al nivel sectorial. Es evidente que la potenciación del convenio colectivo de empresa tiene como objetivo la exaltación de las funciones de gestión de la negociación colectiva” ESCRIBANO GUTIÉRREZ, Juan. “Algunos reflejos del marco legal de negociación colectiva en la jurisprudencia del Tribunal Supremo”. In: GARCÍA MURCIA, Joaquín (Dir.) y (Coord.). *La jurisprudencia social del Tribunal Supremo*. Aranzadi: Cizur Menor (Navarra), 2023, pp. 359-360. “La reforma laboral de 2012 que otorgó prioridad aplicativa al convenio de empresa y fue objeto de numerosas críticas por amplios sectores de la doctrina laboralista por no permitir a las organizaciones sindicales y empresariales fijar la estructura negocial y las materias objeto de negociación en las distintas unidades negociadoras.” ROJO TORRECILLA, Eduardo. “El principio de correspondencia: significación y consecuencias”. In: CRUZ VILLALÓN, Jesús; GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, Elías; MOLERO MARAÑÓN, María Luísa (Dir.). LAHERA FORTEZA, Jesús; MURCIA CLAVERÍA, Ana (Coords.). *La negociación colectiva como institución central del sistema de relaciones laborales*. Albacete: Bomarzo, 2021, p. 327.

<sup>21</sup> “Hoy se trata no ya sólo de favorecer la creación de empleo sino de mejorar la competitividad (nueva palabra mítica y «fórmula mágica» de la ciencia jurídico-laboral y del Derecho de la economía) de las empresas. En esta dirección la negociación colectiva, y sus instrumentos jurídicos fundamentales, el convenio colectivo y los acuerdos de empresa, trata de conciliar ambas funciones, pero bajo el predominio inequívoco de la función económica, dirigida ahora a adaptar la regulación jurídica de las relaciones laborales a las exigencias de flexibilidad necesarias para la competitividad de las empresas.” MONEREO PÉREZ, José Luis. *La negociación colectiva en España: un modelo de negociación colectiva para el siglo veintiuno*. Barcelona: Atelier, 2024, p. 133.

reconocer al sindicato, a los comités de empresa ni a los delegados de personal su autonomía ideológica en pro de una agenda de valores y reivindicaciones de índole social.

El punto central de la nueva y perniciosa perspectiva de la negociación de convenios colectivos de empresa persigue su transformación en un instrumento fundamental de la gestión de la empresa, destacando la flexibilidad como elemento necesario, aunque con ello se eliminen garantías sociales y conquistas económicas garantizadas históricamente a los trabajadores<sup>22</sup>.

Como observa Monereo Pérez, comentando las más recientes tendencias de la negociación colectiva, surge el raro concepto de “convenios «ablativos», de «solidaridad» o «concesión», a través de los cuales se distribuyen entre los trabajadores —en garantía del mantenimiento de los niveles del empleo— los sacrificios derivados de las inestabilidades económicas empresariales, en contraposición al carácter tradicionalmente progresivo que en materia de beneficios en las condiciones laborales tenían los convenios colectivos y que parecía oponerse a la «teoría de la incorporación», la cual no encuentra amparo en nuestro sistema de negociación colectiva, donde predomina el principio de modernidad del convenio colectivo que sucede al anterior”. Así pues, prosigue Monereo Pérez, “en la operación de selección y síntesis de los intereses individuales en el colectivo, se puede llegar al sacrificio de uno o varios (niveles retributivos, niveles ocupacionales, etc.) en salvaguarda de otros (mantenimiento de la ocupación, la propia supervivencia de la empresa, etc.)”<sup>23</sup>.

En suma, la negociación colectiva deja de representar una salida equilibrada y racional para afrontar y solventar los efectos de las crisis económicas, cumpliendo el papel de ofrecer, si cabe, una cota aún más amarga de sacrificio de derechos sociales a cambio de una esperanza (quizá vana) de conservación de puestos de trabajo. El ejemplo de la respuesta que *Latam* presentó durante la emergencia pandémica de 2020 es una prueba inequívoca de esa mutación que subvierte la esencia de la negociación colectiva y del Derecho colectivo del trabajo.

#### **IV. Hegemonía neoliberal y su reflejo en las medidas de flexibilidad interna alternativas al despido**

Profundizando en la comprensión de las claves teóricas del neoliberalismo, se pueden analizar mejor las repercusiones que trastocaron el tratamiento de las crisis económicas, obstaculizando las salidas socialmente menos dañinas. Los poderes económico-empresariales perciben las crisis como ocasiones convenientes para librarse de lo que consideran “constreñimientos sociales”, contrarios a sus estrategias de desarrollo y

---

<sup>22</sup> “Se ha generalizado en los últimos tiempos la utilización de los términos gestión, colaboración..., para calificar a la negociación colectiva actual y distinguirla de un modelo anterior conocido como reivindicativo. Mutación plenamente aplicable a la experiencia negociadora y a los cambios normativos habidos en nuestro país.” RUIZ CASTILLO, María del Mar; ESCRIBANO GUTIERREZ, Juan. *La negociación y el convenio colectivo en el panorama actual de las fuentes del Derecho del Trabajo*. Albacete, Bomarzo, 2018, p. 49.

<sup>23</sup> MONEREO PÉREZ, José Luis. *La negociación colectiva en España: un modelo de negociación colectiva para el siglo veintiuno*. Barcelona: Atelier libros jurídicos, 2024, p. 148.

expansión. Hoy asistimos a un capitalismo neoliberal “embridado”<sup>24</sup>, muy consciente de su hegemonía y de la debilidad de la resistencia social y política que contra él se puede oponer. Sabemos que las fórmulas y formas de organización popular y obrera, que han constituido a lo largo del siglo XX un eficaz contrapunto a las pautas liberales, sufren actualmente las dificultades impuestas por la traumática transición del modelo productivo, sobre todo a resultas de una inoculación masiva de cambios tecnológicos y organizativos.

Beneficiándose de tal coyuntura, la dominación neoliberal ha desplegado una serie de consecuencias inhibitorias de la acción defensiva de los sindicatos obreros, lo que se confirma en situaciones de crisis, en las que las empresas están cada vez más dispuestas a implantar cambios regresivos en términos sociales, incluso con recortes de salarios permanentes, como se desprende de los objetivos perseguidos por *Latam* en el conflicto analizado. Es bastante perceptible, en dicho contexto, la actitud empresarial de deslegitimación de las organizaciones sindicales, asociada a la negación de relevancia a las articulaciones colectivas, con salvedad de aquellas destinadas a autorizar retrocesos sociales con la negociación a la baja de derechos convencionales<sup>25</sup>.

Se puede identificar la crisis económica de 2008 como el punto de inflexión en que se traspasa la línea roja en términos de respeto a la interlocución sindical<sup>26</sup>. Sus efectos y, sobre todo, la reacción concertada entre los agentes económicos, las agencias internacionales, los gobiernos y los órganos comunitarios, contenían una especie de contraseña permisiva de posturas antisindicales y planteamientos que fomentaban soluciones de precariedad laboral. Como consecuencia, no sólo se produjo una ola de reformas legales de contenido antisocial, sino que las relaciones laborales se contaminaron por un proyecto autoritario que profundizó en las disparidades de poder entre las partes sociales involucradas en las negociaciones colectivas.

Tras la crisis de 2008, el neoliberalismo constituyó una especie de consenso político en torno a la restricción de los presupuestos dedicados a políticas públicas, disminuyendo

---

<sup>24</sup> Las expresiones destacadas fueron coñadas por David Harvey (HARVEY, David. “A brief history of neoliberalism”. Oxford: Oxford University Press, 2005 (trad. de Ana Varela Mateos, HARVEY, David. *Breve historia del neoliberalismo*. Madrid: Akal, 2020, p. 17).

<sup>25</sup> “En el plano interno, el Estado neoliberal es necesariamente hostil a toda forma de solidaridad social que entorpezca la acumulación de capital. (...) El resultado general se traduce en la disminución de los salarios, el aumento de la inseguridad laboral y, en muchas instancias, la pérdida de los beneficios y de las formas de protección laboral previamente existentes”. HARVEY, David. “A brief history of neoliberalism”. Oxford: Oxford University Press, 2005 (trad. de Ana Varela Mateos, HARVEY, David. *Breve historia del neoliberalismo*. Madrid: Akal, 2020, pp. 84-85).

<sup>26</sup> “Con la crisis que comienza en el 2008 y su permanente realidad, se ha producido un salto cualitativo. El que enfrenta directamente la hegemonía económica y política neoliberal y el acuerdo democrático en el que esta se encuadraba. Si no hay o no es posible formular una alternativa política al capitalismo neoliberal, una consecuencia directa de ello es que no tiene sentido la aceptación del pacto democrático que permitiría acoplar la administración de la realidad y el proyecto de sociedad a visiones diferentes de la que sostiene el propósito liberal y capitalista, sostenido hoy en día fundamentalmente por la financierización de la economía global”. BAYLOS GRAU, Antonio; CASTELLI, Nunzia; TRILLO PÁRRAGA, Francisco José. *Negociar en crisis. Negociación colectiva en los países del sur de Europa*. Albacete: Bomarzo, 2014, p. 11.

las inversiones en finalidades sociales y concibiendo un ambiente económico aún más permisivo de la libertad de empresa. Las relaciones laborales se vieron directamente afectadas, sobre todo a causa de la caída abrupta de los índices de empleo y de las diversas formas de resistencia ante el despido. La llamada flexibilidad interna<sup>27</sup>, que hasta entonces admitía soluciones de fomento e incentivo al mantenimiento de empleos por tiempo indefinido, con la conservación de los valores salariales relativamente intactos y sin cambios significativos en la integridad de los derechos, dio paso a un modelo mucho más precario, quitando a los sindicatos herramientas esenciales para la conservación de las conquistas sociales, como la ultraactividad indefinida de los convenios colectivos y la preferencia de los convenios sectoriales, circunstancias que se reflejan en las reformas laborales de España, en el año 2012<sup>28</sup>, y de Brasil, en el año 2017<sup>29</sup>.

Aunque en teoría “la promoción de la flexibilidad interna, entendida como flexibilidad de las prerrogativas empresariales de gestión de la mano de obra, se ha considerado

---

<sup>27</sup> “Así, para reforzar la capacidad de la empresa en la redefinición de las condiciones de trabajo el legislador prevé en diferentes apartados del ET un conjunto variado de mecanismos enfocados exclusivamente a incrementar la flexibilidad interna. Los instrumentos de negociación colectiva en los que centra su atención el legislador para favorecer la modificación de lo pactado en el convenio colectivo son, sobre todo, la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa del art. 84.2 ET, la inaplicación de lo pactado en el convenio colectivo aplicable del art. 82.3 ET y la limitación de la ultraactividad de los convenios colectivos denunciados del art. 86.3 ET” ESCUDERO PRIETO, Azucena; ALONSO BRAVO, Milagros. “Negociación colectiva y flexibilidad empresarial”. In: CRUZ VILLALÓN, Jesús; GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, Elías; MOLERO MARAÑÓN, María Luísa (Dir.). LAHERA FORTEZA, Jesús; MURCIA CLAVERÍA, Ana (Coords.). *La negociación colectiva como institución central del sistema de relaciones laborales*. Albacete: Bomarzo, 2021, p. 460.

<sup>28</sup> “La reforma de 2012, en fin, aunque dotada de una finalidad formalmente menor, no solo ha alterado, y en algunos casos de forma radical, algunas de las reglas básicas del modelo español de negociación colectiva estatutaria, tal y como ha acontecido con la drástica limitación temporal de la ultraactividad. Además de ello y, probablemente, por encima de todo ello, esta reforma se ha llevado por delante algunos de los fundamentos de un sistema democrático de autonomía colectiva. La supresión a la autonomía negocial de toda capacidad de estructurar la propia negociación colectiva conforme a la valoración de las representaciones de trabajadores y empresarios, agentes negociadores, de las particularidades económicas, organizativas y sociales existentes en cada sector y, sobre todo, la exacerbación de la función de gestión del convenio colectivo, en menoscabo de las funciones reguladora y política, obedecen, sin sombra alguna de incertidumbre, a esta lógica” VALDÉS DAL-RÉ, Fernando. “Estructura contractual y concurrencia entre convenios colectivos”. In: RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, Miguel; VALDÉS DAL-RÉ, Fernando (Codir.). *La Reforma Laboral de 2012 en materia de negociación colectiva*. Madrid: La Ley, 2012, pp. 58-59. “El caso es que en el ciclo 2010-2012 se efectuó el mayor ataque a los derechos sociales desde la aprobación de la Constitución, la contracción del Estado social en ella diseñado y la degradación simultánea de las garantías del empleo y de la capacidad negociadora de los sindicatos” BAYLOS GRAU, Antonio. “Derecho del Trabajo: itinerario de viaje”. *Revista de Derecho Social*, 104, octubre-diciembre 2023, p. 33.

<sup>29</sup> “O regramento da Lei nº 13.467/2017 visa, também, claramente, enfraquecer as entidades sindicais, de distintas maneiras. (...) o novo diploma jurídico instiga o sindicalismo a se tornar potencial adversário dos trabalhadores, podendo suprimir ou atenuar, por meio da negociação coletiva trabalhista, largo número de direitos imperativamente fixados na ordem jurídica heterônoma estatal. (...) Alargamento extremado dos poderes de negociação coletiva trabalhista (...) em particular no que toca à nova prerrogativa de deteriorar as condições contratuais e ambientais do trabalho. (...) Agregação de outras regras desfavoráveis no tocante à negociação coletiva trabalhista. Ilustrativamente: a proibição da ultratividade dos instrumentos coletivos negociados (...); a determinação de que as ‘condições estabelecidas em cordo coletivo de trabalho sempre prevalecem sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho”. DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei nº 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017, pp. 45-46.

generalmente como una herramienta de gran interés para acometer de modo eficiente las situaciones de crisis que atraviesan las empresas y, sobre todo, para evitar que dichas crisis se gestionen fundamentalmente a través de despidos”<sup>30</sup>, la deriva de estos mecanismos en medidas que incrementan la asimetría de poderes en las relaciones laborales, permitiendo a los empresarios ampliar su capacidad de intervención en las reglas vigentes, incluso las pactadas colectivamente, para adecuarlas a sus metas de gestión de negocios<sup>31</sup>, desvelan un fenómeno gravemente perjudicial para la integridad de la negociación colectiva y la estabilidad de las relaciones sociales.

Esta generación de reformas laborales, puestas en marcha entre años 2010 y 2019 (de las que los casos español y brasileño son ejemplos emblemáticos), abrió paso a formas durísimas de flexibilidad interna con potencialidad para detener despidos masivos<sup>32</sup>. El caso de *Latam*, examinado en este artículo, representa un ejemplo certero. En concreto, la profusión de negociaciones colectivas *in peius*, como respuesta a crisis económicas generales o específicas de las empresas se ha convertido en un modelo impulsado por el *statu quo*, pese a socavar los principios constituyentes del Derecho del Trabajo y de la libertad sindical. En efecto, la imposición empresarial de recorte salarial permanente, so pena de perpetrarse despido multitudinario, quitándose al sindicato obrero cualquier alternativa de solución negociada, configura una conducta violenta y antijurídica, que lesiona la garantía de autonomía sindical, declarada en el Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cuyo art. 2.1 asegura a los sindicatos protección contra actos de injerencia en la libertad de sus decisiones<sup>33</sup>.

---

<sup>30</sup> BALLESTER PASTOR, María Amparo. *La Reforma Laboral de 2021. Más allá de la crónica*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2022, p. 113.

<sup>31</sup> “se establecieron transformaciones importantes en la articulación de los convenios colectivos, invirtiendo la estructura que las partes sociales habían desarrollado y promoviendo la llamada descentralización negociada en torno a la supremacía del convenio de empresa en todo el sistema de negociación. Se buscaba el incremento de la asimetría de poder en el proceso de negociación con la desaparición de la ultraactividad de los convenios, unido a la reducción de controles y mediaciones colectivas en la toma de decisiones del empleador, cuya unilateralidad en la gestión de la empresa se reforzaba de manera formidable” BAYLOS GRAU, Antonio. *¿Para qué sirve un sindicato?* Madrid: Catarata, 2021, p. 123. “Aquella reforma actuó sobre distintos elementos de la relación de trabajo, aumentó el *ius variandi* empresarial, la movilidad funcional justificada por razones técnicas u organizativas definidas de modo muy vago, aumentó también la movilidad geográfica por las mismas razones y las modificaciones sustanciales del contrato que puede llevar a cabo el empresario. Lo mismo ocurría con los despidos económicos. Se inventó un nuevo tipo de contrato temporal para favorecer a los emprendedores y también tocó aspectos importantes del convenio colectivo erosionando la inderogabilidad del mismo al permitir los descuelgues, es decir, la inaplicación del convenio en determinados supuestos y también eliminó la ultraactividad, reduciéndola al plazo de un año” APARÍCIO TOVAR, Joaquín; BAYLOS GRAU, Antonio; CABEZA PEREIRO, Jaime. “Estado social, derecho al trabajo y política de empleo”. *Revista de Derecho Social*, 100, octubre-diciembre 2022., p. 20.

<sup>32</sup> “A ello se sumó el reconocimiento, a partir de la reforma de 2012, de la prioridad aplicativa del Convenio colectivo de empresa en materias tan sensibles como la cuantía salarial o la distribución del tiempo de trabajo.” DE LA PUEBLA PINILLA, Ana. “Convenio colectivo aplicable al trabajo prestado en el marco de contrata y subcontratas”. In: GOERLICH PESET, José María [et al.]. *La Reforma Laboral de 2021. Un estudio del Real Decreto-Ley 32/2021*. Valencia: Tirant lo Blanc, 2022, p. 124.

<sup>33</sup> Organización Internacional del Trabajo. Convenio 98 (...) “Art. 2 (...) 1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución,

A estas alturas, se puede considerar que la pandemia del Covid-19 produjo un cambio de paradigma en relación con las medidas de flexibilidad interna<sup>34</sup>. Tanto es así que se han previsto medidas legislativas de carácter laboral en numerosos países, incluso España y Brasil, para que las personas trabajadoras pudieran suspender o reducir sus actividades, permitiendo, de esta forma, el acceso a prestaciones económicas conservando los empleos. El abordaje novedoso de la flexibilidad interna absorbió las críticas que señalaban los errores y derivas de las reformas laborales adoptadas hasta 2012<sup>35</sup> y culminó con la edición en España del Real Decreto-Ley 32/2021, que ha promovido desde su publicación un avance hacia la recuperación de un modelo de negociación colectiva sana, como de hecho manifiesta su exposición de motivos<sup>36</sup>.

---

funcionamiento o administración”.

<sup>34</sup> “Es evidente, en consecuencia, que tanto la revolución digital como las consecuencias derivadas de la crisis económica generada por la Covid-19 han provocado un cambio en la orientación de las recomendaciones que los distintos organismos internacionales efectúan en relación a las políticas económicas y sociales, que han dejado de incidir en la austeridad para poner en el centro la protección de las personas.” CARRIZOSA PRIETO, Esther. “La regulación del trabajo a distancia en España: ¿un avance hacia el trabajo decente en la sociedad digital?”. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 9, nº 4, 2021, p. 57.

<sup>35</sup> “En este sentido, parecería necesario a partir de ahora, y cuando el panorama económico y político se despejen, un paulatino, pero continuado, avance en el cambio del tradicional modelo de relaciones laborales existente en España, basado en una competitividad empresarial negativa “*en costes*” apoyada básicamente en los tres pilares siguientes: una precariedad (temporalidad y parcialidad) excesiva o “*patológica*” en la contratación, una política de bajos salarios vinculados mínimamente a la productividad y el uso de las extinciones contractuales para los ajustes del personal en situaciones de crisis” SALA FRANCO, Tomás. *La Reforma Laboral. La contratación temporal y la negociación colectiva*. Valencia: Tirant lo Blanc, 2022, p. 13. “La preferencia en el uso del despido cuando la empresa atraviesa situaciones de crisis en lugar de la utilización de otras medidas menos traumáticas, basadas en el mantenimiento y recualificación de la plantilla, sigue la misma lógica perversa del enquistado hábito de la precariedad que ha caracterizado nuestras relaciones laborales en las últimas décadas”. BALLESTER PASTOR, María Amparo. *La Reforma Laboral de 2021. Más allá de la crónica*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2022, p. 113.

<sup>36</sup> Real Decreto-Ley 32/2021. Exposición de Motivos (...) “La experiencia de los últimos meses, a raíz de la crisis sanitaria y económica derivada de la COVID-19, ha mostrado la importancia y la eficacia del recurso a los expedientes de regulación temporal de empleo, como mecanismo de flexibilidad interna de las empresas para el ajuste temporal de su actividad, de cara a evitar la destrucción de empleo característica de crisis anteriores. El resultado ha sido muy positivo en términos de desacoplamiento de la evolución del PIB con la del empleo, así como de los saldos fiscales (gracias a la amortiguación de los estabilizadores automáticos), en la estabilidad de las relaciones laborales, en el mantenimiento del tejido productivo y del capital humano, así como en las inferiores tasas de desempleo, sin parangón con crisis anteriores. La exitosa experiencia con dicho instrumento, hasta ahora muy poco utilizado en España, proporciona una base para avanzar hacia un mecanismo permanente, que garantice un marco de flexibilidad ante fluctuaciones de la demanda, alternativo a la alta temporalidad y a la elevada oscilación del empleo y que contribuya a la estabilidad laboral y económica, con un fuerte apoyo a la formación y recualificación de las personas trabajadoras, invirtiendo, así, en el capital humano del país, sobre la base de beneficios en la cotización a la Seguridad Social. (...) Sobre la base de esta experiencia, se integrará en el conjunto del sistema de relaciones laborales un nuevo mecanismo de estabilización económica y de flexibilidad interna de las empresas, alternativo a la destrucción de empleo y a la alta temporalidad, que permita lograr un doble objetivo: (i) proteger el empleo ante las crisis económicas y las dificultades del mercado y (ii) acompañar los procesos de cambio estructural para evitar un impacto macroeconómico negativo del que resulte la pérdida del capital humano, del crecimiento potencial y del bienestar del conjunto de la sociedad. La finalidad del nuevo mecanismo de flexibilidad y estabilización –que también cuenta con importantes beneficios en la cotización a la Seguridad Social– consiste en proteger el empleo, primar el ajuste temporal de las horas de trabajo, impulsar la estabilidad de las relaciones laborales, de la inversión y del capital humano.”

Hay que considerar, como conclusión aceptada de manera general, por lo tanto, que se inauguró una nueva fase de regulación de situaciones de crisis del empleo a partir de la irrupción de la pandemia y la crisis sanitaria y económica que llevó aparejada, generando una legislación de excepción de características muy particulares. En distintos sistemas jurídicos, observa Antonio Baylos, “con mayor o menor intensidad, y con variables propias, se establecieron prohibiciones o limitaciones al derecho a despedir por razones económicas o, en general, empresariales, a las que acompañaron medidas de protección a los trabajadores próximas en su lógica a las prestaciones de desempleo, pero con ciertas variantes y una financiación específica, y de alivio de las cargas fiscales y de Seguridad a las empresas que mantenían los contratos vigentes”<sup>37</sup>.

En esta misma dirección, llama la atención Margarita Ramos Quintana sobre el hecho de que las específicas medidas de flexibilidad interna que venían siendo contempladas tradicionalmente en el art. 47 ET, como la suspensión temporal del contrato de trabajo, “nunca habían despertado tanta expectación como la evidenciada durante el tiempo de la pandemia derivada del Covid-19”<sup>38</sup>. Las circunstancias de entonces se encargaron de arrojar luces sobre este olvidado dispositivo legal, que aportó herramientas valiosas al enfrentamiento de la inusitada situación generada por el aislamiento social: las suspensiones de contratos de trabajo y reducciones de la jornada de trabajo como instrumentos flexibles para afrontar crisis empresariales, preservando el empleo.

Este cambio de tendencia y de perspectiva, fomentado por la dura experiencia de la crisis pandémica de la Covid-19, apto para poner en jaque el modelo hasta entonces predominante, en que la flexibilidad interna se imponía sin concesiones sociales, acentúa aún más la desarmonía y el autoritarismo de la conducta de *Latam* al presionar por la reducción permanente de salarios, aunque las restricciones más agudas al tráfico aéreo por la emergencia sanitaria estaban cerca de suspenderse. Aun así, *Latam* mantuvo las directrices típicas del modelo anterior, llevándolas a extremos, cuya evitación resultó de una eficaz resistencia sindical.

---

<sup>37</sup> BAYLOS GRAU, Antonio. *Deslocalizaciones de empresas y despidos colectivos*. Albacete: Bomarzo, 2022, pp. 52-53.

<sup>38</sup> “El RDL 8/2020, de 17 de marzo estableció una apuesta clara y directa por los ERTES (de suspensión de contratos y de reducción de jornada) como el principal mecanismo para evitar el cierre de las empresas y los despidos colectivos masivos<sup>1</sup>, en una opción de política social claramente diferenciada de la respuesta impulsada por la anterior reforma de 2012 para hacer frente a la crisis económico-financiera posterior al año 2008” RAMOS QUINTANA, Margarita. “La centralidad de la flexibilidad interna en la reforma laboral de 2021: un despliegue de estímulos empresariales y beneficios sociales para promocionar los ERTES en detrimento de los despidos”. *Revista de Derecho Social*, 98, abr-junio 2022, pp. 13-14. “En el pico de la crisis, abril de 2020, más de tres millones de personas trabajadoras se vieron afectadas por ERTE y se beneficiaron de prestaciones por desempleo. En ese mismo periodo, los niveles de destrucción de empleo cayeron significativamente por debajo de la media anual de los años anteriores.” DE LA PUEBLA PINILLA, Ana. “Flexibilidad interna ante las crisis en la empresa. El nuevo régimen de reducción de jornada y la suspensión de contratos en el art. 47 ET y el mecanismo RED”. In: *La Reforma Laboral de 2021. Un estudio del Real Decreto-Ley 32/2021*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2022, p. 153.

## V. La cuestión de la distribución y (des)equilibrio de poder entre empresa y sindicato durante la regulación de situaciones de crisis

La eclosión de una situación de crisis económica en el seno de la empresa promueve inmediatamente un ambiente de tensión e incertidumbres que se propaga de modo insostenible a la cotidianeidad de la prestación de servicios. Todos los trabajadores pasan a convivir con el riesgo de dejar de pertenecer a la plantilla en cualquier momento. Como la supervivencia de los obreros, como regla general, depende de las ganancias salariales originadas de la compraventa de su fuerza de trabajo, es natural que dichas circunstancias afecten brutalmente la tranquilidad y la paz interior de las personas trabajadoras. En tiempos de neoliberalismo, más aún, se incrementan las ansiedades, potenciadas por un discurso dominante de que ajustes de plantilla casi siempre son necesarios para permitir la superación de los efectos críticos que inciden sobre la producción y la salud financiera de los emprendimientos.

En estos contextos, más que nunca, los trabajadores necesitan de la fuerza compensadora materializada en la acción sindical. El problema, sin embargo, es que vivimos una época de vaciamiento de las luchas colectivas y de fragilidad de los sindicatos. Eso favorece el abuso de poder practicado por empresas oportunistas, como es el caso de la compañía aérea *Latam*, que no se quedó satisfecha con las reducciones salariales temporales negociadas en la pandemia, sino que pretendió imponer a los aeronautas un sórdido recorte definitivo del valor de los salarios, aun después de finalizar las restricciones enfrentadas durante la crisis<sup>39</sup>.

El llamado “huracán neoliberal” (expresión creada para traducir las respectivas mutaciones organizativas, de carácter aplastante y efectos brutales sobre las relaciones sociales)<sup>40</sup> gana potencia, innegablemente, teniendo por delante situaciones de crisis económicas, que suelen despertar su voracidad destructiva de derechos sociales. A resultas de ello, se produce un repliegue normativo, que provoca la corrosión del patrimonio de garantías obreras, sea debido a cambios legales flexibilizadores, sea con el vaciamiento de cláusulas de convenios colectivos. De todas maneras, la colonización de la negociación colectiva por la gestión empresarial interfiere directamente en el equilibrio

---

<sup>39</sup> “En su condición de nutriente de la economía social de mercado o, si se prefiere, del orden político democrático, la negociación colectiva no puede ser entendida y tratada como un remedio *ultima ratio*, al que es aconsejable solo acudir de modo oportunista a fin de dar apariencia de legitimidad social a unas contrariadas decisiones empresariales listas para su inmediata adopción por haber sido ya predeterminadas.” VALDÉS DAL-RÉ, Fernando. *La negociación colectiva, entre tradición y renovación*. Granada: Comares, 2012, p. XII.

<sup>40</sup> “Estas mutaciones organizativas exigían una gestión más flexible de los recursos humanos y, por consiguiente, un retroceso del garantismo normativo que el Derecho del Trabajo había proyectado sobre las relaciones entre empresarios y trabajadores. La intervención estatal de corte keynesiano empezó a ser cuestionada y dio inicio una nueva etapa en la que la política legislativa persigue abiertamente una mayor flexibilidad en la gestión empresarial de los contratos laborales.” GUAMÁN HERNÁNDEZ, Adoración; ILLUECA BALLESTER, Héctor. *El huracán neoliberal: Una reforma laboral contra el trabajo*. Madrid: Sequitur, 2012, p. 32.

de poderes en juego, desbalanceando por completo la naturaleza típica de los acuerdos entre patrones y empleados.

Cabe razonar, en consecuencia, al igual que hace Antonio Baylos, que es decisivo e indispensable el refuerzo de los poderes colectivos del sindicato durante la crisis<sup>41</sup>. Sin que se pueda articular una respuesta colectiva de los trabajadores, las situaciones de crisis económicas abren paso a la descarada coacción, desencadenada a partir de la noción de transferencia de perjuicios a los que dependen del empleo que, no teniendo una voz común, son vulnerables a impenitentes abusos de los poderes empresariales.

Es imprescindible, por lo tanto, asumiendo el espíritu que animó la edición del Real Decreto-Ley 32/2021 (pese a sus insuficiencias, que poco cambiaron los daños potenciales del sistema de descuelgues de los convenios sectoriales), combatir la utilización de la negociación colectiva como instrumento para competir en costes laborales<sup>42</sup>. No hay solución sostenible al enfrentamiento de las crisis económicas sin que la negociación colectiva se vea revalorizada y prestigiada como herramienta de promoción del equilibrio social. La distribución equitativa de poder es el camino para construir las mejores y más sólidas soluciones ante las crisis, pero solo se alcanza tras un gran esfuerzo en favor del diálogo.

El supuesto examinado expone una experiencia en que el entendimiento entre las partes resultó sabotado por las pretensiones autoritarias de la empresa. Se comprueba en la sucesión de hechos. Tras amenazar con proceder a miles de despidos, en el caso de que el sindicato de los aeronautas no aceptara la imposición de bajas salariales permanentes, *Latam* efectivamente despidió a 2.758 trabajadores, aunque meses después los hubiera de readmitir progresivamente, hasta una reabsorción casi integral, manteniendo los niveles salariales que defendió y por los que luchó el sindicato. Es decir, el abuso autoritario del poder empresarial dio paso a un trauma de grandes proporciones, traducido en el despido colectivo, cuya pertinencia vino a ser cuestionada por la subsiguiente readmisión casi total de la plantilla despedida.

El análisis del caso *Latam*, u otros similares, constata que la cuestión del equilibrio de poder en las relaciones colectivas de trabajo es prioritaria, como medio de preservación de la negociación colectiva equilibrada y democrática, lejana de la idea de utilización sesgada de los convenios colectivos como mecanismos de implementación irrestricta de dictámenes empresariales autoritarios. Es decir, se impone recuperar la “dimensión consensuada y transaccional” de la negociación colectiva, como se propone en la obra de Nunzia Castelli<sup>43</sup>, rechazándose la apropiación de las categorías teóricas del Derecho del

---

<sup>41</sup> BAYLOS GRAU, Antonio. “El lugar del Sindicato y de la acción sindical en la modernización del Derecho del Trabajo y de la flexiseguridad en Europa”. In: LANDA ZAPIRAIN, Juan Pablo. (Coord.). *Estudios sobre la estrategia europea de la flexiseguridad: una aproximación crítica*. Albacete: Bomarzo, 2009, p. 187.

<sup>42</sup> BALLESTER PASTOR, María Amparo. *La Reforma Laboral de 2021. Más allá de la crónica*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2022, p. 155.

<sup>43</sup> “Frente a todo ello, el análisis de la conformación concreta de las reglas Jurídicas ordenadoras de las relaciones laborales de la crisis revela, sin embargo, un potencial quebrantamiento de la dimensión

Trabajo por una razón empresarial cargada de valores de mercado, que nada tienen que ver con los orígenes de la disciplina, y que tampoco representan un horizonte viable de estabilización de relaciones sociales<sup>44</sup>.

Hay que reconocer, como sugiere Escribano Gutiérrez, que “el sistema de negociación colectiva resultante de las reformas de la década pasada no está funcionando convenientemente y ha generado importantes desequilibrios de poder entre los negociadores”. El autor da en el blanco al afirmar que la potenciación de las facultades unilaterales de uno de los negociadores “impide, plenamente, que el convenio colectivo cumpla su histórica misión de contención del *dumping social*”<sup>45</sup>.

Transmitiendo dichas conclusiones al caso analizado, no es difícil encajar la conducta de *Latam* en el paradigma superado de los años 2010-2019, cuando el intento falsamente negociador de la empresa ocultaba una estrategia violenta, basada en la disparidad de poderes entre empresa y empleados, en una circunstancia particularmente tensa y arriesgada. Y más allá de tales constataciones, se ve autorizada la deducción de que las acciones empresariales de *Latam* producen la frustración de la negociación colectiva, fomentando una ventaja competitiva que alimenta la lógica del *dumping social*. En resumidas cuentas, *Latam* utilizó un contexto de crisis para trastocar el sentido de la negociación colectiva, convirtiéndola en un instrumento dirigido a profundizar los desequilibrios y a inestabilizar las relaciones sociales.

La actitud empresarial adoptada por *Latam* en la situación de conflicto descrita se muestra incompatible con la razón de ser histórica del Derecho del Trabajo, que Palomeque López describe como “instrumento de mediación e institucionalización del conflicto ente el trabajo asalariado y el capital: el *equilibrio* estructural entre los intereses de los antagonistas en juego”<sup>46</sup>. Así que la premisa de limitación de los poderes empresariales presume una negociación en la que ciertos principios se sobrepujan a los designios de la

---

consensuada y transaccional del derecho del trabajo cada vez más reconfigurado a la luz de la tutela preferente de la razón empresarial. La creciente entronización de los valores del mercado y de la empresa como ámbito de construcción privilegiado de las reglas sobre el trabajo, en la medida en que se traduce en una creciente acentuación del carácter unilateral y autoritario del sistema de normativización de las relaciones de trabajo en su interior, termina por generar una radical subversión del mismo fundamento epistemológico del derecho del trabajo, que llega a afectar a la misma institución contractual.” CASTELLI, Nunzia. *Contrato, consenso, representación. Reflexiones sobre la juridificación de las relaciones laborales*. Albacete: Bomarzo, 2014, pp. 20-21.

<sup>44</sup> “La literatura especializada, señaladamente la de filiación neoliberal y conservadora, suele delimitar conceptualmente la negociación colectiva conforme a un criterio funcionalista, basado en la finalidad primera que se le asigna. Por este lado, se termina ofreciendo una noción ruda y descarnadamente instrumental que, además de encubrir tonos valorativos, la instala en una posición subordinada a los principios rectores del mercado.” VALDÉS DAL-RÉ, Fernando. *La negociación colectiva, entre tradición y renovación*. Granada: Comares, 2012, p. 8.

<sup>45</sup> ESCRIBANO GUTIÉRREZ, Juan. “Algunos reflejos del marco legal de negociación colectiva en la jurisprudencia del Tribunal Supremo”. In: GARCÍA MURCIA, Joaquín (Dir.) y (Coord.). *La jurisprudencia social del Tribunal Supremo*. Aranzadi: Cizur Menor (Navarra), 2023, p. 385.

<sup>46</sup> PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos. “Un compañero histórico de viaje del Derecho del Trabajo: la crisis económica”. In: *Derecho del Trabajo y razón crítica. Libro dedicado al profesor Manuel Carlos Palomeque López en su vigésimo quinto aniversario como catedrático*. Salamanca: Caja Duero, 2004, p. 31.

fuerza pura y simple. Es decir, la noción de flexibilidad interna no puede constituirse en un disfraz para que se imponga la cruda opresión empresarial<sup>47</sup>.

## VI. Antisindicalidad y mala fe en la conducta de *Latam* al proponer el recorte salarial permanente

Las acciones empresariales analizadas expresan un caso de distorsión de los requisitos de la negociación colectiva. En cierto punto, *Latam* utilizó el espacio de diálogo para gestionar la crisis pandémica como un juego de apariencias bajo el cual subyacía su intento unilateral de imponer a los pilotos, copilotos y tripulantes de cabinas de pasajeros una pérdida salarial duradera.

Dicho comportamiento malicioso tiene una exacta traducción teórica. Se trata de conducta antisindical, cuyo propósito reside en malograr la actividad sindical<sup>48</sup>. La empresa intentó subvertir la negociación colectiva, que presupone igualdad de condiciones, respeto mutuo, honestidad, lealdad y buena fe, para convertirla en un juego de poder, sin reglas ni límites, escarneciéndose del estado de necesidad que atravesaban sus trabajadores.

Hace falta recordar que la protección contra los denominados actos antisindicales es un componente ineludible del derecho a la libertad sindical de los trabajadores y de sus organizaciones representativas<sup>49</sup>. El rechazo de la discriminación antisindical es tan importante como la defensa de aplicabilidad de derechos individuales al trabajador, como explica Lord Wedderburn<sup>50</sup>. Sin tutela adecuada para garantizar el funcionamiento pleno de los sindicatos y la integridad de instrumentos esenciales, como la negociación colectiva equilibrada entre las partes colectivas, no existe sistema jurídico laboral que pueda ser verdaderamente eficaz.

---

<sup>47</sup> “La flexibilidad ha sido tomada como un recurso y un objetivo a la vez, por parte de las ideologías dominantes y afines al poder real en la actualidad bajo el argumento de la búsqueda de la competitividad y del libre mercado. Pero la realidad es que dicha flexibilidad se traduce en aumento de la capacidad o del poder unilateral del empresariado para adoptar decisiones sobre contratación, despido y cambios en las condiciones de trabajo.” PLAZA ANGULO, Juan José; PATIÑO RODRIGUEZ, David; GOMÉZ-ÁLVAREZ DÍAZ, Rosario. “Nuevo contexto para el trabajo: economía de plataformas y liberalismo económico”. In: TODOLÍ SIGNES, Adrián; HERNÁNDEZ BEJARANO, Macarena. (Dir.). *Trabajo em Plataformas Digitales: innovación, Derecho y mercado*. Cizur Menor (Navarra): Aranzadi, 2018, p. 39.

<sup>48</sup> “L’antisindicalità della condotta del datore di lavoro sussiste solo quando sia provata l’esistenza di un intento di frustrare, mediante tale lesione, la libertà e l’attività sindacale.” BALLESTRERO, Maria Vittoria. *Diritto sindacale*. 7. ed. Torino: G. Giappichelli Editore, 2023, p. 216.

<sup>49</sup> “Diante dessa breve narrativa, observase que a proteção contra os chamados *atos antissindicais* e *atos antirrepresentativos* é componente inafastável do direito à liberdade sindical titularizado por trabalhadores e suas respectivas entidades, não havendo como concebê-lo sem reconhecer a incompatibilidade existente entre aquelas condutas discriminatórias e os aspectos individuais e coletivos que vêm configurando, historicamente, aquela garantia fundamental”. EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. *Teoria Jurídica da Liberdade Sindical*. São Paulo: LTr, 2023, p. 26.

<sup>50</sup> “It is a truism of labour relations law everywhere that, whilst individual rights are important in this ambition, workers’ interests cannot be protected, let alone advanced, without legitimising and promoting collective action by them in autonomous organisations, within laws that provide adequate protection against acts of anti-union discrimination in respect of their employment.” WEDDERBURN, Lord. *Labour Law and Freedom. Further Essays in Labour Law*. London: Lawrence and Wishart, 1995, p. 350.

En paralelo, la conducta de *Latam* representa una clarísima violación al deber de negociar de buena fe, que es exigible durante todo el proceso de negociación colectiva de condiciones de trabajo<sup>51</sup>. La pretensión de eternizar la reducción remuneratoria en el caso concreto no consigue ocultar su deslealtad, porque el sindicato de los aeronautas accedió a la propuesta empresarial *in extremis*, pero condicionándolo a la vigencia temporal, mientras perduraran los efectos restrictivos a la aviación comercial determinados por la crisis pandémica. Es decir, en aquellos momentos, los trabajadores representados por su organización sindical tendieron la mano hacia la empresa, aceptando que se estaba ante una situación delicada. Sin embargo, la postura de colaboración y madurez del sindicato profesional fue correspondida por la actitud ladina de la empresa, al presionar y amenazar a sus empleados con el objetivo de obtener una ventaja económica permanente resultante de mantener los recortes salariales por tiempo indefinido. El conflicto se agudizó cuando *Latam* concretizó el despido colectivo de 2.758 aeronautas en agosto de 2020, una medida brutal de represalia contra la resistencia sindical a aceptar la disminución definitiva de los salarios. Adicionalmente, cabe considerar que dicha negativa tuvo como razón la posición democrática tomada por los trabajadores en asambleas virtuales sucesivas, por amplio margen. Y, además, la recontractación, que empezó pocos meses y absorbió casi a todos los dispensados en un período de menos de tres años, demostró que tales despidos habían sido completamente innecesarios.

Conviene señalar que la legitimidad del ejercicio de los poderes empresariales conlleva responsabilidades, que en el caso concreto no fueron debidamente atendidas. El desempeño de las competencias conferidas al empresario en la gestión de la empresa está sujeto a controles que exigen observancia del equilibrio de intereses opuestos. En los últimos tiempos, exponen Roberto Cosío y Federico Roselli<sup>52</sup>, se alude a nuevas fronteras de la responsabilidad del empresario, en el sentido de que la disciplina empresarial no puede orientarse exclusivamente al beneficio y a la necesaria entrega a todos los valores implicados en la actividad económica. En general, las situaciones subjetivas atribuidas a particulares quedan ahora abiertas cada vez más a requisitos de solidaridad y de interés general, so pena de violación de las expectativas de actuación conforme a la buena fe.

---

<sup>51</sup> “El art. 89.1 ET impone a las partes negociadora un deber de negociar de buena fe que se extiende, en términos temporales, desde el momento de la promoción de la negociación hasta la finalización del proceso.” GOMÉZ GORDILLO, Rafael; FERRANDO GARCIA, Francisca Maria; LÓPEZ ANIORTE, María del Carmen, *Guía de la negociación colectiva 2023. Colección Informes y Estudios, Serie Relaciones Laborales, Num. 127*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Economía Social del Gobierno de España, 2023, p. 56.

<sup>52</sup> “L'esercizio dei poteri spettanti all'imprenditore nella direzione dell'azienda è sottoposto a controllo giudiziale che comporta il bilanciamento di interessi contrapposti. In tempo recente si parla di nuove frontiere della responsabilità dell'imprenditore, nel senso che la disciplina dell'impresa non può essere orientata in funzione esclusiva del profitto e della necessaria sottomissione di ogni valore coinvolto nell'attività economica. In generale le situazioni soggettive attribuite ai privati si aprono oggi ad istanze solidaristiche e di interesse generale”. COSIO, Roberto; ROSELLI, Federico. *Libertà d'impresa e tutela del lavoro nella giurisprudenza delle alte corti*. Milano: Giuffrè, 2023, p. 43.

En España, acentúa Monereo Pérez<sup>53</sup>, las partes negociadoras están “obligadas legalmente a negociar bajo el principio de la buena fe”, conforme el art 89.1, párrafo 3º, del ET (“Ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe”), y a los pronunciamientos del Tribunal Constitucional - TC (SSTC 107/2000, de 5 de mayo, 85/2001, de 25 de marzo). En Brasil, a su vez, la contratación colectiva se somete a la disciplina del art. 442 del Código Civil Brasileño<sup>54</sup>, que obliga a las partes contratantes a respetar, en la elaboración y en la ejecución del contrato, el mandato de la buena fe.

Conforme explica Jaime Cabeza, en España el Tribunal Constitucional “ha aproximado la negociación de buena fe al contenido esencial de la libertad sindical”. Según sus aportaciones, “al margen de la serie de sentencias que abordaban el controvertido tema de los pactos ofrecidos colectivamente y de libre aceptación por las personas destinatarias, los cuales, en la práctica, vacían de contenido el convenio colectivo, el pronunciamiento decisivo a este respecto ha sido, sin duda alguna, la STC 107/2000. En ella, se liga un desacuerdo en la mesa de negociación provocado por la parte empresarial con el derecho fundamental de libertad sindical. El Tribunal afirma que carece de elementos para poder concluir si las partes habían negociado o no de buena fe con vistas a alcanzar el acuerdo - lo cual, por otra parte, constituye un asunto de legalidad ordinaria ajeno a su enjuiciamiento -, pero entiende que el comportamiento de la empresa constituyó una actividad dirigida a desconocer o neutralizar las funciones del sindicato mediante una negociación que solo aparentemente las respeta”. En dicho contexto fáctico, remata Jaime Cabeza, “el análisis de ‘antisindicalidad’ que formula el TC confluye con el que correspondería, desde el prisma del art, 89.1, párrafo tercero ET, en relación con la buena fe en la negociación colectiva”<sup>55</sup>.

En conclusión, se puede afirmar que el caso que analizado en esta contribución constituye, a esos efectos y de acuerdo con los términos teóricos antes presentados, una hipótesis de defraudación estrepitosa del principio de la buena fe, a raíz de una tipicidad antisindical indiscutible.

## **VII. La resistencia sindical como ejercicio del contrapoder colectivo al poder del empleador en el contexto de uso de nuevas tecnologías de comunicación**

La respuesta sindical ante la agresiva exigencia empresarial de reducción obligada de los valores salariales de los aeronautas constituye una experiencia de conflicto en la que el sindicato profesional articuló y usó herramientas de contrapoder colectivo para resistir al excesivo poder del empleador. El contexto de la disputa imponía restricciones de reunión debido a los riesgos de contagio por Covid-19, aún en una etapa muy peligrosa, cuando

---

<sup>53</sup> MONEREO PÉREZ, José Luis. *La negociación colectiva en España: un modelo de negociación colectiva para el siglo veintiuno*. Barcelona: Atelier libros jurídicos, 2024, p. 36.

<sup>54</sup> Código Civil Brasileiro. (...) “Art. 442. Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé.”

<sup>55</sup> CABEZA PEREIRO, Jaime. “El deber de negociar de buena fe”. In: CRUZ VILLALÓN, Jesús; GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, Elías; MOLERO MARAÑÓN, María Luísa (Dirs.). LAHERA FORTEZA, Jesús; MURCIA CLAVERÍA, Ana (Coords.). *La negociación colectiva como institución central del sistema de relaciones laborales*. Albacete: Bomarzo, 2021, p. 348.

siquiera había comenzado la aplicación de vacunas. Dicha circunstancia impulsó la utilización de mecanismos tecnológicos de encuentro y debate para y entre los trabajadores representados, más allá de la utilización de mecanismo de votación *online*, previamente facultados por el estatuto sindical.

Sin embargo, la clave esencial de la acción sindical adoptada por el SNA radicaba en el convencimiento de que las exigencias de *Latam* resultaban inasumibles, lo que exigía necesariamente explicar y esclarecer a los aeronautas la propuesta empresarial de reducción salarial permanente, organizar una forma de manifestación de la voluntad colectiva, bajo circunstancias muy duras generadas por la pandemia, y, finalmente, enfrentar las presiones, amenazas y represalias concretas puestas en marcha por la empresa. En resumidas cuentas: se trataba de articular en la práctica lo que se denomina contrapoder colectivo obrero.

El estallido de tensiones propio del conflicto capital-trabajo suele ofrecer las condiciones ideales para que la colectividad obrera, sea del sector que fuere, asuma una actitud de conciencia de clase y desempeñe la lucha de resistencia utilizando la fuerza latente que la unión propicia. Como advierte Antonio Baylos, “el mecanismo de representación del sindicato solo puede ser útil si se produce una presentación del grupo o del colectivo como hecho de contrapoder frente al poder establecido, sea público o privado”<sup>56</sup>.

Explicaba Khan-Freund que, para estudiar las relaciones entre empresarios y sindicatos y comprender mejor el papel que juega el derecho en dichas relaciones, resulta indispensable “establecer la noción de poder de compensación o de equilibrio (*countervailing power*)”. De acuerdo con sus lecciones, la contraposición entre las partes sociales en conflicto “pueden temporalmente reconciliarse por medio de la negociación colectiva”. Sin embargo, Kahn-Freund no deja de señalar que, aunque sea en la mesa de negociación, “un poder se enfrenta a otro, como (...) fuerzas contrapuestas y equilibradas”, que son capaces de crear mediante su actuación autónoma un cuerpo de normas, manteniendo, aun así, su condición esencial de oponentes. En otras palabras, Kahn-Freund jamás desconoce o menoscaba que las relaciones entre empleadores y empleados, empresas y sindicatos o entre asociaciones empresariales y sindicatos, siempre son relaciones de poder; disputas de fuerzas, por lo tanto<sup>57</sup>. En esa línea de raciocinio, Kahn-Freund sigue la matriz del pensamiento de su mentor Hugo Sinzheimer, cuya percepción iba en el mismo sentido<sup>58</sup>.

---

<sup>56</sup> BAYLOS GRAU, Antonio. *¿Para qué sirve un sindicato?* Madrid: Catarata, 2021, p. 37.

<sup>57</sup> “¿Pero dónde se encuentra el equilibrio en este juego de fuerzas combinadas de empresarios y sindicatos? Ninguna sanción legal puede ser efectiva para compelerles a imponer una restricción salarial, si están decididos a impedirla. La única técnica social adecuada es la persuasión (...) Esto es confirmado por la experiencia de muchos países y tiene — como veremos— consecuencias importantes en las normas reguladoras de la negociación colectiva.” KHAN-FREUND, Otto. “Labour and the law”. 3. ed. London: Stevens & Sons, 1983 (trad. de Jesús M. Galiana Moreno, KHAN-FREUND, Otto. Trabajo y derecho. Granada: Comares, 2019), pp. 115-116.

<sup>58</sup> “La relación que liga al trabajador con su empresario no es sólo una pura relación obligacional. No pertenece al Derecho de obligaciones. Es, ante todo, una relación de poder.” SINZHEIMER, Hugo. “Das Wesen des Arbeitsrechts”. Berlin: Verlag d. Allg. Deutschen Gewerkschaftsbundes, 1927 (trad. de Felipe

Como subraya la profesora brasileña Renata Dutra, el reconocimiento de la acción colectiva de los sindicatos es responsable de promover un equilibrio necesario en la correlación de fuerzas entre capital y trabajo, ya que los empleadores, como poseedores de los medios de producción y de las decisiones sobre la actividad económica, tienen una posición de poder que no puede ser contrarrestada individualmente por el trabajador que necesita el trabajo para sobrevivir y que, por tanto, se siente vulnerable frente a quienes lo emplean), asimetría que es el objeto central de atención del paradigma protector del derecho laboral, para cuya implementación las organizaciones colectivas son esenciales<sup>59</sup>.

A día de hoy, conforme señala Gratiela Moraru, “el desarrollo expansivo de las tecnologías informáticas ha transformado el paradigma laboral, promoviendo la renovación de los instrumentos de información y comunicación”, lo que recomienda que los esfuerzos de establecimiento del contrapoder sindical en la actualidad lleven aparejados los avances tecnológicos idóneos para favorecer la integración de las colectividades obreras<sup>60</sup>. Partiendo de la mentada premisa, Gratiela Moraru concibe una “nueva cultura ciudadana de la comunicación” destinada a impregnar la actividad sindical a través de la realización de telereferendums, telereuniones y teleasambleas, exactamente los instrumentos puestos en marcha por el SNA durante su contienda con *Latam*. El caso concreto analizado expone una experiencia real de actuación sindical apuntalada en el recurso a medios informáticos y tecnológicos que, de acuerdo con la autora citada, “marcarán el nuevo rumbo de desarrollo de la actividad sindical”<sup>61</sup>.

De hecho, al utilizar *lives* para debatir las reivindicaciones obreras y presentar las propuestas de retroceso salarial defendida por *Latam*, realizar asambleas generales de afiliados y organizar votaciones para la toma de decisiones, el SNA utilizó videoconferencias masivas, que representan un sistema interactivo de comunicación de transmisión simultánea en tiempo real, y mecanismos para obtener con seguridad la expresión de voluntad de los trabajadores votantes, que conformaron una posición unida y fuerte de resistencia a los autoritarios designios empresariales. De esta forma, pese al aislamiento que se imponía de manera obligada debido a la pandemia, se mantuvieron los nexos de comunicación, afinidad y solidaridad entre los trabajadores a través del ejercicio de los derechos de comunicación.

---

Vazquez Mateo, SINZHEIMER, Hugo. “La esencia del Derecho del Trabajo”. Ahora in: SINZHEIMER, Hugo. *Crisis económica y derecho del trabajo: cinco estudios sobre la problemática humana y conceptual del Derecho del Trabajo*. Madrid: Servicio de Publicaciones. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1984, p. 75.

<sup>59</sup> DUTRA, Renata Queiroz. *Direito do Trabalho: uma introdução político-jurídica*. Belo Horizonte, RTM, 2021, p. 61.

<sup>60</sup> MORARU, Gratiela-Florentina. *Los derechos de comunicación de los representantes de los trabajadores: nuevas dimensiones a la luz de las TIC*. Albacete: Bomarzo, 2020, p. 25.

<sup>61</sup> MORARU, Gratiela-Florentina. *Los derechos de comunicación de los representantes de los trabajadores: nuevas dimensiones a la luz de las TIC*. Albacete: Bomarzo, 2020, pp. 239-241.

### **VIII. Horizontes de lucha sindical democrática y contenciones normativas contra abusos de poder de las empresas**

El caso *Latam* puede también servir de inspiración para impulsar otras reflexiones en torno a los límites que hay que imponer al unilateralismo autoritario de la voluntad empresarial en materia laboral. Pero ello plantea importantes retos. Antes que nada, es preciso fortalecer la lucha sindical y recuperar el valor del colectivo, creando nuevas formas de vinculación, comunicación y convivencia entre las personas trabajadoras y fomentando la reconstrucción de ideales y propósitos comunes. Además, no se puede olvidar la importancia de estipular normas de contención de los excesos y abusos de poder empresarial, sea a través de cláusulas de convenios colectivos, sea por medio de normas legales que apoyen y sostengan la actividad sindical libre y autónoma, ofreciendo mecanismos de participación indemnes de represalias o persecuciones.

La negociación colectiva también requiere una atención específica para que su proceso de desarrollo y la materialidad de sus resultados reflejen transparencia, isonomía, lealtad, buena fe, equilibrio y progreso social. Los despidos masivos no pueden continuar manteniéndose como amenazas latentes a espera de la próxima crisis. Como enfatiza Antonio Baylos, “la empresa no es, en democracia, un territorio inmune a las relaciones de poder y de desigualdad material de origen económico y social. Es por el contrario un espacio en el que el poder privado sobre personas que ejerce el empresario debe estar controlado y puede ser negociado en sus decisiones generales o específicas por los trabajadores como expresión de un interés colectivo subalterno. La empresa no puede ser inmune a los derechos fundamentales ni se puede amparar la arbitrariedad y la violencia que se derive de ese círculo de autoridad y de imposición sobre las personas que trabajan”<sup>62</sup>.

Un itinerario democrático de refuerzo de las colectividades obreras contra la violencia del poder económico ordena la perspectiva del sindicato “como agente colectivo plenamente inserto en la representación de las fuerzas del trabajo para realizar un proyecto de progresiva emancipación de la condición subalterna derivada de la estructura asimétrica de poder que se da en la relación del intercambio salarial”<sup>63</sup>.

Otro punto sensible radica en la forma en que son tratadas las situaciones de reestructuración de empresas en crisis. En estos casos, la eficacia de las consultas previas, y su proclividad a desencadenar una negociación auténtica, que valore el diálogo y la búsqueda común de soluciones razonables y socialmente soportables, puede constituir la diferencia. Las complejidades se pueden afrontar a través de una concepción conjunta de soluciones que huyan del patrón de conflicto que genera situaciones traumáticas como la

---

<sup>62</sup> BAYLOS GRAU, Antonio. *¿Para qué sirve un sindicato?* Madrid: Catarata, 2021, pp. 147-148.

<sup>63</sup> APARÍCIO TOVAR, Joaquín; BAYLOS GRAU, Antonio. “La conexión entre libertad sindical y negociación colectiva”. In: CRUZ VILLALÓN, Jesús; GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, Elías; MOLERO MARAÑÓN, María Luísa (Dirs.). LAHERA FORTEZA, Jesús; MURCIA CLAVERÍA, Ana (Coords.). *La negociación colectiva como institución central del sistema de relaciones laborales*. Albacete: Bomarzo, 2021, pp.118-119.

que se ha relatado. A ejemplo de lo que propone María Luísa Molero Marañón, los acuerdos de reestructuración “pueden materializar toda una pluralidad de acciones”, entre ellas serían preferentes la adopción de decisiones de movilidad funcional (art. 39 ET), movilidad geográfica (art. 40 ET), modificación sustancial de condiciones de trabajo (art. 41 ET) y reducción temporal de jornada y suspensión de contrato (art. 47 ET); todo ello con objeto de evitar “la inaplicación o descuelgue convencional (art. 82.3 ET) y el despido colectivo (art. 51 ET)”<sup>64</sup>.

Y en esta línea de actuación no se puede perder de vista que cuanto más se pueda constreñir la aplicación de decisiones unilaterales, mayor garantía se otorgará a la negociación colectiva saludable y a la estabilidad de las relaciones laborales. La cuestión nuclear estaría entonces en equilibrar las dilatadas asimetrías de poder entre las partes negociadoras. En clave democrática, el desafío se localiza en reducir la vulnerabilidad de los trabajadores contra actos de poder desmesurado practicados por el empresario en contextos extremos de crisis<sup>65</sup>. Hay que reconocer que se han producido rupturas en el seno de la regulación laboral que profundizan en los desequilibrios de fuerzas, eliminando garantías en favor de una lógica de descentralización y fragmentación de la negociación colectiva que refuerza aún más los poderes empresariales.

Sin embargo, aunque con frecuencia emerja la percepción perturbadora de que el Derecho del Trabajo “parece renunciar a la búsqueda de equilibrios, (...) tendiendo a perseguir únicamente la protección y garantía de la realización del beneficio empresarial”<sup>66</sup>, es imprescindible “la tarea política de recuperar su sentido reequilibrador cada vez que se pierda”<sup>67</sup>. En definitiva, no se puede convivir pasivamente ante la “autoridad en la empresa”, ni ante una regulación laboral mantenida como “espacio opaco a la democratización de la sociedad”<sup>68</sup>.

---

<sup>64</sup> MOLERO MARAÑÓN, María Luisa. “Los acuerdos colectivos de empresa de reestructuración empresarial”. In: CRUZ VILLALÓN, Jesús; GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, Elías; MOLERO MARAÑÓN, María Luísa (Dirs.). LAHERA FORTEZA, Jesús; MURCIA CLAVERÍA, Ana (Coords.). *La negociación colectiva como institución central del sistema de relaciones laborales*. Albacete: Bomarzo, 2021, p.176.

<sup>65</sup> “Y es precisamente esta asimetría de poder, que caracteriza intrínsecamente la relación de trabajo situando a las partes en un desnivel informativo y contractual, la que determina la vulnerabilidad del trabajador y, por tanto, el carácter indispensable de formas de protección colectiva, que equilibren, compensen y, en cierto modo, “sanen” esta situación de debilidad, adaptándose a los desafíos de una contemporaneidad que expone a la persona que trabaja a una vulnerabilidad, por decirlo así, digitalmente acentuada.” BINI, Stefano. *La dimensión colectiva de la digitalización del Trabajo*. Albacete: Bomarzo, 2021, p. 71.

<sup>66</sup> CASTELLI, Nunzia. *Contrato, consenso, representación. Reflexiones sobre la juridificación de las relaciones laborales*. Albacete: Bomarzo, 2014, p. 263.

<sup>67</sup> MORA CABELLO DE ALBA, Laura. “La cultura jurídica del trabajo en un cambio de época”. In: BAYLOS GRAU, Antonio (Coord.). *Modelos de Derecho del Trabajo y cultura de los juristas*. Albacete: Bomarzo, 2013, p. 65.

<sup>68</sup> BAYLOS GRAU, Antonio. “Presentación”. In: BAYLOS GRAU, Antonio (Coord.). *Modelos de Derecho del Trabajo y cultura de los juristas*. Albacete: Bomarzo, 2013, p. 8.

## Bibliografía

APARICIO TOVAR, Joaquín; BAYLOS GRAU, Antonio; CABEZA PEREIRO, Jaime. “Estado social, derecho al trabajo y política de empleo”. *Revista de Derecho Social*, 100, octubre-diciembre 2022.

APARICIO TOVAR, Joaquín; BAYLOS GRAU, Antonio. “La conexión entre libertad sindical y negociación colectiva”. In: CRUZ VILLALÓN, Jesús; GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, Elías; MOLERO MARAÑÓN, María Luísa (Dirs.). LAHERA FORTEZA, Jesús; MURCIA CLAVERÍA, Ana (Coords.). *La negociación colectiva como institución central del sistema de relaciones laborales*. Albacete: Bomarzo, 2021.

BALLESTER PASTOR, María Amparo. *La Reforma Laboral de 2021. Más allá de la crónica*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2022.

BALLESTRERO, Maria Vittoria. *Diritto sindacale*. 7. ed. Torino: G. Giappichelli Editore, 2023.

BAYLOS GRAU, Antonio. “Derecho del Trabajo: itinerario de viaje”. *Revista de Derecho Social*, 104, octubre-diciembre 2023.

BAYLOS GRAU, Antonio. “Dos crisis em diez años: comparando las reformas laborales españolas”. *Revista Direito Público*, Volumen 20, n. 107, jul./oct. 2023.

BAYLOS GRAU, Antonio. *Deslocalizaciones de empresas y despidos colectivos*. Albacete: Bomarzo, 2022.

BAYLOS GRAU, Antonio. *¿Para qué sirve un sindicato?* Madrid: Catarata, 2021.

BAYLOS GRAU, Antonio; CASTELLI, Nunzia; TRILLO PÁRRAGA, Francisco José. *Negociar en crisis. Negociación colectiva en los países del sur de Europa*. Albacete: Bomarzo, 2014.

BAYLOS GRAU, Antonio. “Presentación”. In: BAYLOS GRAU, Antonio (Coord.). *Modelos de Derecho del Trabajo y cultura de los juristas*. Albacete: Bomarzo, 2013

BAYLOS GRAU, Antonio. “El lugar del Sindicato y de la acción sindical en la modernización del Derecho del Trabajo y de la flexiseguridad en Europa”. In: LANDA ZAPIRAIN, Juan Pablo. (Coord.). *Estudios sobre la estrategia europea de la flexiseguridad: una aproximación crítica*. Albacete: Bomarzo, 2009.

BINI, Stefano. *La dimensión colectiva de la digitalización del Trabajo*. Albacete: Bomarzo, 2021.

CABEZA PEREIRO, Jaime. “El deber de negociar de buena fe”. In: CRUZ VILLALÓN, Jesús; GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, Elías; MOLERO MARAÑÓN, María Luísa (Dirs.). LAHERA FORTEZA, Jesús; MURCIA CLAVERÍA, Ana. (Coords.). *La negociación colectiva como institución central del sistema de relaciones laborales*. Albacete: Bomarzo, 2021.

CAPELLA, Juan Ramón. *Fruta prohibida, Una aproximación histórico-teórica al estudio del derecho y del estado*. 5. ed. Madrid: Trotta, 2008.

CARRIZOSA PRIETO, Esther. “La regulación del trabajo a distancia en España: ¿un avance hacia el trabajo decente en la sociedad digital?”. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 9, nº 4, 2021.

CASTELLI, Nunzia. *Contrato, consenso, representación. Reflexiones sobre la juridificación de las relaciones laborales*. Albacete: Bomarzo, 2014.

COSIO, Roberto; ROSELLI, Federico. *Libertá d'impresa e tutela del lavoro nella giurisprudenza delle alte corti*. Milano: Giuffrè, 2023.

DE LA PUEBLA PINILLA, Ana. “Convenio colectivo aplicable al trabajo prestado en el marco de contratas y subcontratas”. In: GOERLICH PESET, José María [at al.]. *La Reforma Laboral de 2021. Un estudio del Real Decreto-Ley 32/2021*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2022.

DE LA PUEBLA PINILLA, Ana. “Flexibilidad interna ante las crisis en la empresa. El nuevo régimen de reducción de jornada y la suspensión de contratos en el art. 47 ET y el mecanismo RED”. In: GOERLICH PESET, José María [at al.]. *La Reforma Laboral de 2021. Un estudio del Real Decreto-Ley 32/2021*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2022.

DUTRA, Renata Queiroz. *Direito do Trabalho: uma introdução político-jurídica*. Belo Horizonte, RTM, 2021.

EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. *Teoria Jurídica da Liberdade Sindical*. São Paulo: LTr, 2023.

ESCRIBANO GUTIÉRREZ, Juan. “Algunos reflejos del marco legal de negociación colectiva en la jurisprudencia del Tribunal Supremo”. In: GARCÍA MURCIA, Joaquín (Dir.) y (Coord.). *La jurisprudencia social del Tribunal Supremo*. Aranzadi: Cizur Menor (Navarra), 2023.

ESCUADERO PRIETO, Azucena; ALONSO BRAVO, Milagros. “Negociación colectiva y flexibilidad empresarial”. In: CRUZ VILLALÓN, Jesús; GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, Elías; MOLERO MARAÑÓN, María Luísa (Dir.). LAHERA FORTEZA, Jesús; MURCIA CLAVERÍA, Ana (Coords.). *La negociación colectiva como institución central del sistema de relaciones laborales*. Albacete: Bomarzo, 2021.

GÓMEZ GORDILLO, Rafael; FERRANDO GARCIA, Francisca Maria; LÓPEZ ANIORTE, María del Carmen, *Guía de la negociación colectiva 2023. Colección Informes y Estudios, Serie Relaciones Laborales, Num. 127*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Economía Social del Gobierno de España, 2023.

GUAMÁN HERNÁNDEZ, Adoración; “Lex Mercatoria: una aproximación desde la óptica de los derechos humanos”. *Revista de la Academia Colombiana de Jurisprudencia*, 1 (374), 95, julio-septiembre 2021.

GUAMÁN HERNÁNDEZ, Adoración; ILLUECA BALLESTER, Héctor. *El huracán neoliberal: Una reforma laboral contra el trabajo*. Madrid: Sequitur, 2012.

HARVEY, David. “A brief history of neoliberalism”. Oxford: Oxford University Press, 2005 (trad. de Ana Varela Mateos, HARVEY, David. *Breve historia del neoliberalismo*. Madrid: Akal, 2020).

KHAN-FREUND, Otto. “Labour and the law”. 3. ed. London: Stevens & Sons, 1983 (trad. de Jesús M. Galiana Moreno, KHAN-FREUND, Otto. *Trabajo y derecho*. Granada: Comares, 2019).

MOLERO MARAÑÓN, María Luisa. “Los acuerdos colectivos de empresa de reestructuración empresarial”. In: CRUZ VILLALÓN, Jesús; GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, Elías; MOLERO MARAÑÓN, María Luísa (Dir.). LAHERA FORTEZA, Jesús; MURCIA CLAVERÍA, Ana (Coords.). *La negociación colectiva como institución central del sistema de relaciones laborales*. Albacete: Bomarzo, 2021

MONEREO PÉREZ, José Luis. *La negociación colectiva en España: un modelo de negociación colectiva para el siglo veintiuno*. Barcelona: Atelier, 2024.

MORA CABELLO DE ALBA, Laura. “La cultura jurídica del trabajo en un cambio de época”. In: BAYLOS GRAU, Antonio (Coord.). *Modelos de Derecho del Trabajo y cultura de los juristas*. Albacete: Bomarzo, 2013.

MORARU, Gratiela-Florentina. *Los derechos de comunicación de los representantes de los trabajadores: nuevas dimensiones a la luz de las TIC*. Albacete: Bomarzo, 2020.

PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos. *Derecho del Trabajo e ideología*. 7. ed. Madrid: Tecnos, 2011.

PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos. “La función y la refundación del Derecho del Trabajo”. *Relaciones Laborales*, núm. 13, 2000. Ahora in: PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos; DE LA VILLA GIL, Luis Enrique (Pr.). *Derecho del Trabajo y razón crítica. Libro dedicado al profesor Manuel Carlos Palomeque López en su vigésimo quinto aniversario como catedrático*. Salamanca: Caja Duero, 2004.

PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos. “Un compañero histórico de viaje del Derecho del Trabajo: la crisis económica”. *Boletín Informativo de la Inspección del Trabajo*, núm. 4, 1983. Ahora in: PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos; DE LA VILLA GIL, Luis Enrique (Pr.). *Derecho del Trabajo y razón crítica. Libro dedicado al profesor Manuel Carlos Palomeque López en su vigésimo quinto aniversario como catedrático*. Salamanca: Caja Duero, 2004.

PLAZA ANGULO, Juan José; PATIÑO RODRIGUEZ, David; GOMÉZ-ÁLVAREZ DÍAZ, Rosario. “Nuevo contexto para el trabajo: economía de plataformas y liberalismo económico”. In: TODOLÍ SIGNES, Adrián; HERNÁNDEZ BEJARANO, Macarena. (Dir.). *Trabajo em Plataformas Digitales: innovación, Derecho y mercado*. Cizur Menor (Navarra): Aranzadi, 2018.

RAMOS QUINTANA, Margarita Isabel. “La centralidad de la flexibilidad interna en la reforma laboral de 2021: un despliegue de estímulos empresariales y beneficios sociales para promocionar los ERTES en detrimento de los despidos”. *Revista de Derecho Social*, 98, abr-junio 2022.

ROJO TORRECILLA, Eduardo. “El principio de correspondencia: significación y consecuencias”. In: CRUZ VILLALÓN, Jesús; GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, Elías; MOLERO MARAÑÓN, María Luísa (Dirs.). LAHERA FORTEZA, Jesús; MURCIA CLAVERÍA, Ana (Coords.). *La negociación colectiva como institución central del sistema de relaciones laborales*. Albacete: Bomarzo, 2021.

RUIZ CASTILLO, María del Mar; ESCRIBANO GUTIERREZ, Juan. *La negociación y el convenio colectivo en el panorama actual de las fuentes del Derecho del Trabajo*. Albacete, Bomarzo, 2018.

SALA FRANCO, Tomás. *La Reforma Laboral. La contratación temporal y la negociación colectiva*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2022.

SINZHEIMER, Hugo. “Das Wesen des Arbeitsrechts”. Berlin: Verlag d. Allg. Deutschen Gewerkschaftsbundes, 1927 (trad. de Felipe Vazquez Mateo, SINZHEIMER, Hugo. “La esencia del Derecho del Trabajo”. Ahora in: SINZHEIMER, Hugo. *Crisis económica y derecho del trabajo: cinco estudios sobre la problemática humana y conceptual del Derecho del Trabajo*. Madrid: Servicio de Publicaciones. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1984).

TEUBNER, Gunther. “Verfassungsfragmente: Gesellschaftlicher Konstitutionalismus in der Globalisierung”. Berlín: Suhrkamp Verlag, 2012 (trad. de Marcelo Neves, Pedro Ribeiro, Ricardo Campos e Rodrigo Mendes, TEUBNER, Gunther. *Fragmentos constitucionais. Constitucionalismo social na globalização*. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020).

VALDÉS DAL-RÉ, Fernando. “Estructura contractual y concurrencia entre convenios colectivos”. In: RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, Miguel; VALDÉS DAL-RÉ, Fernando (Codir.). *La Reforma Laboral de 2012 en materia de negociación colectiva*. Madrid: La Ley, 2012.

VALDÉS DAL-RÉ, Fernando. *La negociación colectiva, entre tradición y renovación*. Granada: Comares, 2012.

WEDDERBURN, Lord. *Labour Law and Freedom. Further Essays in Labour Law*. London: Lawrence and Wishart, 1995.