

# DESCENTRALIZACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ESPAÑA AL ÁMBITO DE LA EMPRESA

LOS CAMBIOS NORMATIVOS Y SUS CONSECUENCIAS

DOLORS MESEGUER CHANZÀ  
*DPTO. SOCIOLOGÍA Y ANTROPOLOGÍA SOCIAL*  
*UNIVERSIDAD DE VALENCIA*

Recepción: octubre 2013; aceptación: diciembre 2013

## R E S U M E N

EL ARTÍCULO ANALIZA LA DESCENTRALIZACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA AL ÁMBITO DE LA EMPRESA EN ESPAÑA. SE ESTUDIA CÓMO LOS CAMBIOS NORMATIVOS PRODUCIDOS CON LAS ÚLTIMAS REFORMAS LABORALES HAN IDO FAVORECIENDO ESTA DESCENTRALIZACIÓN CON EL OBJETIVO DE DOTAR DE MAYOR FLEXIBILIDAD INTERNA A LA EMPRESA, MEDIANTE EL FORTALECIMIENTO DEL PODER DE LA PARTE ECONÓMICA, EL DEBILITAMIENTO DE LA PARTE SOCIAL Y DE LA ACCIÓN SINDICAL, Y LA FRAGMENTACIÓN E INDIVIDUALIZACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES. ALTERANDO PARA ELLO EL EQUILIBRIO DE NUESTRA ESTRUCTURA NEGOCIADORA AL SITUAR EN SU CENTRO AL CONVENIO DE EMPRESA.

## PALABRAS CLAVE:

NEGOCIACIÓN COLECTIVA, DESCENTRALIZACIÓN, CONVENIO DE EMPRESA, PROCESO PRODUCTIVO, FRAGMENTACIÓN, CONDICIONES DE TRABAJO

### 1. INTRODUCCIÓN

Curiosamente recordaba no hace mucho la OCDE (2012: 134) que «el origen de la formación de los sindicatos está en la asimetría de los contratos entre los trabajadores y los empresarios tanto en lo que se refiere al acceso a la información como en lo que se refiere al poder de negociación». Por ello, la

legislación laboral debe crear el marco regulador necesario para que la negociación colectiva reequilibre el poder de negociación de los empresarios y de los trabajadores.

En una parte de las sociedades actuales la negociación colectiva es desde hace tiempo una institución central en la regulación de las condiciones laborales.<sup>1</sup> Es el ámbito de la regulación conjunta

<sup>1</sup> A lo largo del artículo se utiliza indistintamente condiciones laborales y condiciones de trabajo para hacer referencia a las condiciones de empleo y trabajo.

en el que se construyen acuerdos colectivos, lo que se traduce en que sus actores se reconocen simultáneamente como cooperativos, pues su objetivo es llegar a acuerdos, y antagonistas, ya que sus intereses son en gran parte contrapuestos, produciendo reglas relativas tanto a las condiciones de trabajo, como a la gestión de su cooperación/confrontación. Por tanto, la definición práctica de la negociación colectiva varía según lo que los actores reconocen como espacios de cooperación o como motivos de conflicto.

Así, la negociación colectiva no es sólo una forma de elaboración paritaria de reglas que influye en la organización laboral, sino también una forma de gestión del descontento de los trabajadores y trabajadoras.

Practicada durante varias décadas, la negociación colectiva se institucionaliza, tanto que se difumina el conflicto laboral. A partir de aquí hay perspectivas que contemplan las prácticas promovidas por los actores en la negociación. En este sentido, algunos autores la conciben como un proceso de autorregulación de las relaciones laborales basado en la autonomía de las partes que intervienen (Miguélez y Rebollo 1999: 325). Este proceso de autorregulación supone que los actores «debatan» sobre el rendimiento del trabajo y las condiciones en que se ejecuta, es decir, discutir y acordar la forma en la que la fuerza de trabajo se convierte en trabajo. Negociar supone que esta cuestión no dependa ni de la unilateralidad de la empresa, ni de la interpretación del trabajador, fijando para ello ambas partes de común acuerdo reglas de aplicación de carácter colectivo. Se justifica de esta forma que la negociación sea colectiva y que sus actores sean representantes colectivos.

Pero la negociación colectiva no es sólo una vía de acordar mutuamente entre las partes las condiciones de prestación del trabajo sino, además, de gestionar y solucionar temporalmente el conflicto laboral, es decir, que a través de la misma el conflicto laboral se concreta y se resuelve temporalmente garantizando la paz social durante la vigencia del convenio.

Desde hace ya algún tiempo se vienen produciendo transformaciones en la dinámica de la negociación que afectan a sus fundamentos como institución. Una de las principales transformaciones es lo que se ha dado en llamar empresarización de la negociación colectiva. La empresarización consiste en que «la empresa gana peso como espacio para la delimitación del proceso de trabajo, el peso que se pierde en parte a nivel supraempresarial, sectorial u otros» (Miguélez y Rebollo 1999: 338).

Ahora bien, como señala Alós-Moner (2007: 157) la descentralización de la negociación al ámbito micro<sup>2</sup> supone una mayor diversidad en la regulación de las condiciones de trabajo, rompiéndose así con los procedimientos tradicionales de negociación colectiva de carácter más uniforme en el establecimiento de las condiciones para amplios colectivos de trabajadores y de empresas.

La descentralización de la negociación al ámbito de la empresa le permite a ésta regular aspectos que le son de interés en relación con el rendimiento del trabajo y con las condiciones en que éste se desarrolla en la empresa, y que en un ámbito superior le sería mucho más difícil ajustar a sus circunstancias particulares. Además, el ámbito micro de negociación le es más favorable al empleador pues tiene un mayor poder para hacer valer sus criterios en comparación con ámbitos superiores (donde la parte social reequilibra más sus fuerzas con la económica), siendo el escenario más idóneo para adaptar las condiciones de trabajo y de empleo a las condiciones del mercado y a las necesidades competitivas de la empresa en cuestión.

La negociación en este ámbito le permite a la empresa ir más allá de los contenidos salariales y de jornada, entrando de lleno en aspectos que impactan directamente en el proceso de trabajo, en cómo se organiza y se ejecuta. La descentralización de la negociación le permitirá a aquella profundizar en cuestiones que favorezcan la mayor flexibilidad interna en la empresa, de forma que las condiciones laborales se adapten al máximo a las necesidades económicas, organizativas, técnicas y/o productivas de cada momento, acordes con las exigencias

<sup>2</sup> Empresa, centro de trabajo.

del mercado. En definitiva, la negociación en el ámbito de la empresa posibilita el uso más flexible del factor trabajo.

Durante mucho tiempo, diferentes grupos de poder nacionales e instituciones europeas e internacionales han calificado la legislación laboral española de rígida, sin embargo esto no termina de ser cierto porque las normas legales y convencionales no se aplican en la totalidad de las empresas españolas, quedando al margen de su aplicación efectiva muchas de las pequeñas y medianas empresas en las que no existe representación de los trabajadores que supervise su aplicación, o simplemente a las que no llegan los mecanismos administrativos de control (Inspección de Trabajo y Seguridad Social).

Por otra parte, en el marco de la fuerte crisis que venimos sufriendo en España desde finales de 2007, algunos autores han vuelto a cuestionar la eficacia de nuestra estructura de la negociación colectiva a la hora de influir en los resultados macroeconómicos, apostando por una mayor descentralización de la misma con un mayor peso de los convenios de empresa. Para su defensa se fundamentan en la premisa de que estos convenios tendrán más en cuenta la incidencia de los salarios en la situación y evolución de las empresas (Cruces et al. 2013: 5).

La influencia de estas tesis en nuestros legisladores, unido a un contexto de fuerte recesión económica con un crecimiento desbocado en las tasas de desempleo y al mayor debilitamiento que esta situación ha supuesto para las organizaciones sindicales en particular, y los trabajadores en general, da lugar a un período de reformas laborales sin precedentes que se inicia en 2010, continúa en 2011, y tiene su desarrollo más extremo en 2012 al establecer la prioridad aplicativa absoluta del convenio de empresa en relación con determinadas materias como posteriormente veremos.

Así, se interpreta que nuestro modelo de negociación colectiva no es un instrumento adecuado para adaptar las condiciones laborales a las necesidades concretas de la empresa, y que además supone «un obstáculo»,<sup>3</sup> sobre todo en lo referente a la moderación salarial. «Se entiende que el empo-

deramiento sindical tiene un negativo efecto sobre la cuantificación de los salarios, y que estos no bajan, o no bajan lo suficiente en períodos de crisis económica» (Perán 2013: 130).

La reforma laboral de 2012 supone un cambio sustancial en el modelo de relaciones laborales al salir claramente reforzado el poder empresarial en cuatro aspectos centrales como son (Cruces et al. 2013: 5):

- Se altera el peso de cada una de las partes de la relación laboral en la fijación de las condiciones de trabajo y de empleo, adquiriendo un mayor poder en su determinación la parte económica.
- Se reducen los derechos de consulta y negociación colectiva.
- Se reduce la intervención administrativa y se suprimen algunas de las competencias de la autoridad laboral.
- Se reduce el control judicial respecto de decisiones empresariales, dotándolas de ciertos niveles de automatismo.

Esta reforma altera la esencia de las reglas jurídicas reguladoras de nuestra estructura clásica de negociación colectiva al otorgar prioridad aplicativa absoluta al convenio de empresa en aspectos que son clave para la adaptación flexible de las condiciones de trabajo a las necesidades de la empresa según los cambios en el entorno.

De esta forma, el gobierno unilateralmente fija las bases de un nuevo modelo de relaciones laborales que se fundamenta en la adaptabilidad permanente de los trabajadores a las necesidades de las empresas y de la economía en general.

Se rompe así el sistema tradicional de relaciones laborales y de negociación colectiva al favorecerse la mayor descentralización de la negociación colectiva hacia el ámbito de la empresa y su flexibilización (dando así preferencia a la empresa individual frente a las organizaciones patronales). También se favorece la pérdida de eficacia de la negociación colectiva al poder quedar un mayor número

<sup>3</sup> Así lo indican expresamente las exposiciones de motivos tanto del RDL 3/2012 como de la Ley 3/2012.

de trabajadores excluidos de la misma con motivo de la ultratractividad limitada a un año. Así como la mayor segmentación del mercado de trabajo, incluso la mayor individualización de las relaciones laborales. Todo ello derivará en el consiguiente debilitamiento de la acción colectiva de los trabajadores y en las mayores dificultades de la actuación colectiva de los sindicatos, contribuyendo también de esta forma aún más a su debilitamiento como principal actor social.

En este escenario, además, no debemos olvidar que, como señala Perán (2013: 133), en nuestro tejido productivo tienen una presencia muy significativa las pequeñas y medianas empresas,<sup>4</sup> con un alto grado de precariedad laboral<sup>5</sup> y un bajo nivel de sindicación.<sup>6</sup>

Ante este panorama, potenciar la negociación en el ámbito de la empresa puede suponer que la asimetría en las relaciones de poder en los procesos de negociación se incrementa de tal modo (ante el reforzamiento del poder empresarial y el mayor debilitamiento de la parte social), que el resultado más probable en muchas ocasiones sea la mera imposición de las condiciones exigidas por la parte económica ante el miedo de los trabajadores a perder su trabajo.

Por otra parte, otro efecto de las últimas reformas al que se ha aludido brevemente con anterioridad, es el fomento de la individualización en la determinación de las condiciones de trabajo.

Entendemos aquí el concepto de individualización de las relaciones laborales cuando «la negociación colectiva pierde espacio en la determinación de las condiciones de trabajo en la medida en que es sustituida por la negociación individualizada», limitándose de esta forma las relaciones laborales colectivas (Alós-Moner 2007: 129).

La individualización de las relaciones laborales tiene como consecuencia la mayor diversificación y menor uniformidad de las condiciones de trabajo

(Alós-Moner 2007: 130). Ahora bien, la potenciación de esta línea de negociación, tenemos que tener claro, supone que la diversificación va a tener como una de las consecuencias más inmediatas aún más desigualdad laboral y, consecuentemente, social. La determinación personalizada de condiciones laborales, y no colectivas y uniformes, definirá mejores y peores condiciones según el poder de negociación de cada trabajador o grupo de trabajadores.

Así, la individualización de las relaciones laborales está bien vista por aquellos trabajadores que sí cuentan con un elevado poder de negociación (profesionales en puestos de trabajo altamente cualificados, en puestos de confianza, con un perfil muy específico de difícil cobertura en el mercado de trabajo), pues éstos pueden de esta forma ampliar lo negociado colectivamente. Sin embargo, el principal problema de la individualización reside en que el empresario, ante un trabajador con una posición negociadora débil (trabajador con contrato temporal, con contrato indefinido pero con poco tiempo de antigüedad, con salarios bajos donde los costes de despido son menores, en puestos poco cualificados de fácil reemplazo, etc.), puede imponer sin demasiados esfuerzos sus criterios ante el miedo del trabajador a perder el trabajo, tratándose en estos casos más de un proceso de aceptación de la decisión empresarial que de un proceso de negociación.

Para finalizar, dado que el objetivo del presente artículo es abordar la cuestión de la descentralización de la negociación colectiva al ámbito de la empresa, en primer lugar, veremos cuál ha sido la evolución de la normativa laboral y cómo ha ido, a través de distintas reformas, favoreciendo esta descentralización. En segundo término, analizaremos las principales características de la negociación colectiva en España, su evolución y la situación actual. Por último, expondremos una serie de conclusiones como cierre del artículo.

<sup>4</sup> En diciembre de 2012 el 87,6% de las empresas españolas son microempresas (menos de 10 trabajadores). Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

<sup>5</sup> La tasa de paro alcanzó en el tercer trimestre de 2012 el 25,02%, La tasa de temporalidad el 24,03%. España es el país con mayor tasa de paro de la UE y el segundo con una tasa de temporalidad más alta. El 44,8% de los contratos temporales celebrados en 2011 tuvieron una duración menor a un mes. EPA, Eurostat. (Nota a pie de página en Perán 2013: 133).

<sup>6</sup> En 2010 la tasa de afiliación sobre el total de la población asalariada se sitúa en el 18,9% (Beneyto 2013).

## 2. REFORMAS LABORALES. DESCENTRALIZACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA AL ÁMBITO DE LA EMPRESA

La reforma laboral que realizó la Ley 11/1994 ya tenía como objetivo ampliar el poder y la capacidad de las empresas para realizar ajustes rápidos en las condiciones laborales con la finalidad de adaptarlas «a los cambios de los procesos productivos y a las innovaciones tecnológicas». <sup>7</sup> Con esta reforma se da un primer paso en la descentralización de la negociación colectiva al ámbito de la empresa al transferirle materias para las que hasta ese momento no había sido competente este ámbito.

A partir de este momento se sucederán toda una serie de normas que irán transfiriendo cada vez más competencias a la negociación en la empresa. Hasta llegar a las reformas laborales más profundas y que en mayor medida han vulnerado nuestro modelo tradicional de negociación colectiva, rompiendo el equilibrio de nuestro sistema de relaciones laborales, como son las de 2010, 2011 y 2012.

La reforma de 2010 propone toda una serie de medidas dirigidas a favorecer expresamente la flexibilidad interna en las empresas, como uno de sus objetivos fundamentales, con la finalidad de que el marco legal permita la mayor adaptabilidad de las condiciones laborales a las circunstancias de producción de la empresa, como alternativa a las medidas de flexibilidad externa.

Para garantizar que en el seno de la empresa se lleven a cabo procesos de negociación que permitan la mayor flexibilidad interna, en relación con los procedimientos de consulta en los casos de movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, despidos colectivos y suspensiones del contrato o reducciones de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, cuando en la empresa no exista representación legal de los trabajadores, <sup>8</sup>

se articula un mecanismo alternativo para que los trabajadores siempre puedan tener representación en la negociación con la empresa. <sup>9</sup> Con esta vía alternativa a la representación sindical se evidencia que la intención del legislador es que dichos períodos de consulta finalicen con acuerdo, <sup>10</sup> aunque quien negocie por la parte social pueda estar en inferioridad de condiciones al no ser experto en la materia, ni haber sido formado para ello, ni contar con el asesoramiento laboral oportuno. Se otorga de esta manera un mayor poder de negociación al empleador al obviar la mayor debilidad de la otra parte negociadora, y del conjunto de la plantilla en general, que no cuenta con una fuerza sindical que lidere las negociaciones y vele por sus intereses. Especial preocupación producen estas situaciones cuando pensamos en la alta representación que las empresas de reducido tamaño tienen en el conjunto del tejido productivo español, en las que este mecanismo ad hoc, más que favorecer la dinámica negociadora, puede propiciar en mayor medida la imposición de condiciones ante el fuerte desequilibrio entre las fuerzas de cada parte.

De igual modo se contempla la posibilidad de que por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores (y en caso de no haberlos, los trabajadores podrán atribuir su representación conforme a aquel mecanismo ad hoc), por una parte, se modifiquen algunas de las condiciones establecidas en el convenio colectivo que les sea de aplicación, sea cuál sea su ámbito, y, por otra, se acuerde inaplicar el régimen salarial previsto en un convenio de ámbito superior a la empresa. No sólo se permite alterar lo ya pactado en un convenio, sea de empresa o superior, sino que se limita la eficacia de lo pactado a nivel superior mediante un acuerdo de empresa, afectando así al principio de prohibición de concurrencia al reforzar la negociación en el ámbito de la empresa con la finalidad de facilitar

<sup>7</sup> Exposición de Motivos.

<sup>8</sup> Bien porque por sus dimensiones no puedan elegirlos (art. 62 ET), bien porque, pudiendo tenerlos, no los tengan.

<sup>9</sup> Los trabajadores podrán optar por atribuir su representación, a su elección, a una comisión de un máximo de 3 miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.

<sup>10</sup> Y si no se consigue el acuerdo, está la vía de la mediación y, sobre todo, del arbitraje.

en última instancia la adaptabilidad de las condiciones laborales a las necesidades de la empresa.

En cuanto al RDL 7/2011, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, tiene también como finalidad acercar la negociación colectiva al ámbito de la empresa. Esta reforma incidirá de nuevo en la necesidad de que los convenios establezcan medidas que contribuyan a la flexibilidad interna en la empresa. En este sentido, se modifica el artículo 84 del ET de tal forma que un convenio de empresa<sup>11</sup> tendrá prioridad aplicativa respecto a cualquier otro convenio en las siguientes materias:

- a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa.
- f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

El RDL identifica estas materias al entenderlas como más cercanas a la realidad de la empresa y, por ello, necesarias si se quiere conseguir la mejor adaptación de las condiciones laborales a su entorno económico y productivo. Además, estas materias no tienen carácter exhaustivo, sino que los acuerdos y convenios que fijen la estructura de la negociación colectiva podrán identificar otras adicionales susceptibles de ser incluidas en los convenios de empresa.

La reforma de 2011 supone un paso sin precedentes en la preferencia aplicativa del convenio de

empresa en relación con las anteriores materias, que por otra parte, constituyen el núcleo más importante en toda negociación. Sin embargo, esta preferencia no se llevó a término en la práctica porque la propia reforma contemplaba que los convenios sectoriales estatales o de comunidad autónoma podían limitar esta preferencia mediante la fijación de las reglas de la estructura de la negociación, como así sucedió.

Este RDL contempla también la posibilidad de negociar convenios con un grupo de trabajadores con perfil profesional específico, facilitando a un nivel más micro la máxima adaptación de las condiciones laborales a los requerimientos que en cada momento pueda tener una de las partes de la empresa. De esta forma se favorece, en última instancia, la mayor fragmentación de las condiciones laborales de los trabajadores de una misma empresa. Esta desigual regulación tiene como consecuencia más inmediata la división entre los trabajadores, mermando así su capacidad negociadora y de solidaridad, debilitando al mismo tiempo su acción colectiva y sindical. Esta desigualdad en la regulación dará lugar a colectivos de trabajadores dentro de una misma organización con mejores y otros con peores condiciones, incrementando la desigualdad laboral y, consecuentemente, social.

En cuanto a la reforma realizada en 2012, el legislador, sin tener en cuenta la voluntad de los actores sociales, otorga al convenio de empresa un protagonismo en nuestro modelo de negociación colectiva y de relaciones laborales sin precedentes, pues por vez primera lo acordado por las partes en un convenio supraempresarial podrá quedar sin efecto en cualquier momento al tener prioridad aplicativa absoluta lo acordado en el convenio de empresa respecto de las materias que ya contemplaba la reforma de 2011, alterándose así la estructura negocial entre el nivel supraempresarial y el de empresa.

La Ley 3/2012 matiza que el convenio de empresa, además de tener prioridad aplicativa en las materias relacionadas en el artículo 84.2 del ET, podrá

<sup>11</sup> También grupo de empresas o pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas como tales (ex art. 87.1 ET).

negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios de ámbito superior, de tal forma que las reglas de concurrencia quedan sin efecto en este ámbito, dándose así prioridad absoluta a la regulación en el ámbito de la empresa.

De esta manera, la esencia de nuestro sistema de relaciones laborales, en el que las organizaciones sindicales y patronales más representativas deciden la estructura de la negociación, la posible solución de los conflictos de concurrencia, gestionando los conflictos que puedan producirse, se ve seriamente quebrada.

Además, al convertir a la empresa en el centro de la negociación y ponerlo en relación con el tamaño que las empresas de nuestro tejido productivo tienen en su inmensa mayoría, nos encontramos con que el modelo de descentralización al ámbito micro impulsado por la reforma no es el más óptimo,<sup>12</sup> pudiendo llegar a tener efectos muy negativos como serían la imposición de los criterios y las decisiones empresariales, la mayor fragmentación de las condiciones laborales y la mayor segmentación de los trabajadores con la consecuente desigualdad laboral y social, la mayor precariedad laboral, y la reducción de los costes salariales como estrategia competitiva en los mercados. Otros de sus efectos negativos serán las mayores dificultades sindicales para gestionar la acción colectiva, los procesos negociadores, sus conflictos y sus resultados. En definitiva, la pérdida de derechos laborales, un modelo de relaciones laborales desestructurado y con altas desigualdades laborales, y una sociedad con cada vez menos cohesión social.

Por otra parte, esta reforma establece que, en el ámbito de la empresa, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo, podrán acordar inaplicar en la empresa las condiciones que establezca el convenio de aplicación, sea del ámbito que sea, en relación con: jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo

y rendimiento, movilidad funcional y mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social. Se posibilita así la máxima adaptación de las condiciones laborales que más directamente influyen en la organización del proceso productivo, en la ordenación del tiempo de trabajo, en los costes laborales, en la productividad y en la polivalencia funcional para que la empresa las ajuste a las necesidades existentes en cada momento. También aquí es posible recurrir al mecanismo alternativo de representación de los trabajadores ad hoc indicado anteriormente con los riesgos ya comentados.

Otro aspecto sustancial que la Ley introduce es que fija un plazo máximo para la ultractividad de todos los convenios de un año, a contar a partir de su denuncia. Transcurrido este plazo sin que las partes hayan acordado un nuevo convenio o se haya dictado laudo arbitral, se aplicará el convenio colectivo de ámbito superior, siempre que lo hubiese, en caso contrario, será de aplicación el ET. El legislador presiona así a las partes con la finalidad de que éstas agilicen las negociaciones y lleguen a un acuerdo, intentando evitar que los procesos negociadores se dilaten indefinidamente en el tiempo como viene sucediendo en los últimos años con motivo de las incertidumbres económicas existentes.

En conclusión, las reformas realizadas sobre todo desde 2010 han ido otorgando un protagonismo cada vez mayor a la negociación en el ámbito de la empresa. La reforma de 2011 sienta el precedente de una nueva estructura de la negociación colectiva en la que se pretende que la empresa sea su eje central. Precedente que se consolida como hemos visto con la reforma de 2012 con la prioridad aplicativa absoluta del convenio de empresa, convirtiéndose en la piedra filosofal para conseguir la máxima flexibilidad en el uso de la fuerza de trabajo que permita a las empresas ser competitivas en el mercado y a la economía salir de la crisis. Con esta última reforma el gobierno dota al empleador de un poder que no había tenido hasta el momento en el período democrático, debilitando al mismo tiempo el poder de negociación de los sindicatos, para que aquel pueda gestionar flexiblemente los

<sup>12</sup> Sólo hay que pensar en el volumen de convenios que pueden llegar a negociarse y de qué manera.

recursos humanos y decidir sobre las condiciones de trabajo según las necesidades particulares que en cada momento tenga de la empresa. La propia Exposición de Motivos de la Ley 3/2012 señala expresamente que, entre otras cuestiones, «las modificaciones operadas en estas materias responden al objetivo de procurar que la negociación colectiva sea un instrumento, y no un obstáculo, para adaptar las condiciones laborales a las concretas circunstancias de la empresa». Así, la negociación colectiva deja de ser una institución para convertirse en un mero instrumento con finalidad flexibilizadora.

### 3. LA EVOLUCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ESPAÑA Y SU DESCENTRALIZACIÓN AL ÁMBITO DE LA EMPRESA

El objetivo del presente apartado es caracterizar la estructura de la negociación colectiva en España, con la finalidad de observar si esta estructura refleja una dinámica de descentralización hacia el ámbito de la empresa en los procesos de negociación llevados a cabo.

En el Cuadro I vemos como la evolución de la negociación colectiva en España desde la década de los años 80 viene estando en consonancia con la evolución de la economía, esto es, tiene un carácter procíclico, tanto en relación con el número de convenios, como de empresas y trabajadores afectados (Cauces 2013: 19). Los períodos de crecimiento económico y de creación de empleo se han traducido en una notable expansión del número de empresas y de trabajadores formalmente cubiertos por la negociación. Por el contrario, los períodos de recesión se han traducido en destrucción de tejido productivo y de empleo.

Así, los años comprendidos entre mediados de la década de los ochenta hasta el año 1992 inclusive, años de expansión económica, supusieron un período también de expansión de la negociación colectiva (en 1992 se llegaron a registrar 5.010 convenios que afectaban a 1.055.084 empresas y a 7.921.900 trabajadores).

Posteriormente, en 1993 y 1994 tuvieron reflejo los efectos derivados de la crisis económica de principios de los años 90, lo que se tradujo en términos

de negociación colectiva en una disminución significativa del número de convenios registrados, así como del número de empresas y trabajadores afectados (en 1994 se registraron sólo 4.581 convenios que afectaban a 950.714 empresas y a 7.502.100 trabajadores).

A partir de 1995 se inicia un nuevo período de crecimiento económico y del empleo que llegará hasta finales de 2007, y que se traducirá en un incremento muy importante de los convenios, así como de las empresas y trabajadores afectados (el 2007 supuso un máximo histórico en lo que respecta al número de convenios con 6.016, y en el 2008 se marcaron récords en cuanto al número de empresas afectadas con 1.605.200 y en cuanto a los trabajadores formalmente cubiertos con 11.968.100). El período expansivo en la negociación colectiva llega incluso hasta el año 2008.

Los efectos de la actual crisis comenzarán a tener reflejo en la negociación con cierto retraso a partir de 2009 (como ya ocurriera en la crisis de principios de los 90). En el 2009 los indicadores del número de convenios registrados, del número de empresas y del número de trabajadores afectados comienzan a caer de manera considerable, en consonancia con el cierre de empresas y la destrucción de empleo. Vemos pues como los períodos de crisis económica tienen un reflejo tardío en la evolución de la negociación colectiva, no inmediato, dado que la gran mayoría de los convenios tiene vigencia plurianual y los actores necesitan tiempo para adaptarse a las nuevas circunstancias.

Entrando en el detalle de la estructura funcional de la negociación colectiva previamente existente a la reforma de 2012 en la que se establece la prioridad aplicativa absoluta del convenio de empresa como hemos visto (Cuadro II), podemos observar como los convenios de empresa han ido incrementando su presencia de forma significativa en el conjunto de convenios registrados al pasar de representar el 66% en el año 1981 al 76% en el año 2011. Sin embargo, al entrar en el detalle del porcentaje de trabajadores cubiertos por éstos, su evolución es completamente a la inversa, mostrando un continuo descenso al pasar de cubrir al 21% de los trabajadores en 1981 a sólo el 9% en 2011. El número de trabajadores cubiertos por convenios de empresa se ha ido reduciendo a lo



**Cuadro I**  
**Evolución del número de convenios, empresas y trabajadores. Período 1981-2011**

TOTAL CONVENIOS			
	NUM. CONVENIOS	NUM. EMPRESAS	TRABAJADORES (miles)
1981	2.694	675.503	4.435,2
1982	3.385	889.266	6.262,9
1983	3.655	869.698	6.226,3
1984	3.796	836.884	6.181,9
1985	3.834	847.135	6.131,1
1986	3.790	891.829	6.275,1
1987	4.112	996.778	6.867,7
1988	4.096	958.331	6.864,7
1989	4.302	982.651	6.993,8
1990	4.595	1.037.906	7.623,9
1991	4.848	1.006.167	7.821,9
1992	5.010	1.055.084	7.921,9
1993	4.749	1.048.193	7.737,1
1994	4.581	950.714	7.502,1
1995	4.827	975.070	7.605,1
1996	5.028	1.027.460	8.128,2
1997	5.040	1.018.262	8.365,1
1998	5.091	1.077.587	8.750,6
1999	5.110	1.122.608	9.008,1
2000	5.252	1.198.270	9.230,4
2001	5.421	1.293.185	9.496,0
2002	5.462	1.302.302	9.696,5
2003	5.522	1.281.388	9.995,1
2004	5.474	1.282.412	10.193,5
2005	5.776	1.314.037	10.755,7
2006	5.887	1.457.009	11.119,3
2007	6.016	1.413.664	11.606,5
2008	5.987	1.605.195	11.968,1
2009	5.689	1.520.517	11.557,8
2010	5.067	1.481.141	10.794,3
2011*	3.778	973.195	8.457,3

\* Avance 2011.

Fuente: MEYSS, Estadísticas de Convenios Colectivos de Trabajo.

largo de todo el período con motivo de la reducción de las plantillas medias (de 522,4 trabajadores que había por término medio en 1981, se pasa a una plantilla media de 260,7 trabajadores en 2011: se produce una reducción del 50%).

En cuanto a los convenios de otro ámbito (Cuadro II), su proceso ha sido justo al contrario, de tal forma que a lo largo del período han perdido peso en el total de convenios registrados al pasar de representar el 34% en 1981 al 24% en 2011. Sin embargo, en cuanto al porcentaje de trabajadores formalmente cubiertos por los mismos, el incremento ha sido importante al pasar del 79% en 1981 al 91% en 2011. El número medio de trabajadores por convenio de otro ámbito se ha ido incrementando (de 3.827,7 trabajadores que había por término medio en 1981, se pasa a 8.508,3 trabajadores en 2011: se produce un incremento de más del 50%), no tanto porque las empresas hayan aumentado sus plantillas medias, que desde la década de los noventa apenas si se han movido de alrededor de los 7 trabajadores, sino más bien por el incremento en el número de empresas.

Las empresas con convenio propio son, en general, de gran tamaño, mientras que las empresas a las que les es de aplicación un convenio de ámbito superior son, en su mayoría, de reducido tamaño.

Sí resulta significativo que el porcentaje de empresas con convenio propio y el porcentaje de empresas con convenios de otro ámbito se mantenga estable a lo largo de todo el período estudiado: el 0,3% y el 99,7% respectivamente (Cuadro II). El reducido porcentaje de empresas con convenio propio (0,3%) viene condicionado, por una parte, por la estructura que tradicionalmente ha tenido nuestra negociación colectiva, en la que ha predominado un nivel intermedio de centralización. Por otra, por la propia estructura de nuestro tejido productivo. El tamaño de las empresas es una cuestión primordial en nuestro sistema de relaciones laborales y ello porque, en las empresas de menos de 6 trabajadores nuestro ordenamiento laboral no contempla la existencia de delegado de personal. Además, en las

empresas entre 6 y 10 trabajadores la existencia de esta representación es voluntaria, y debe ser promovida por acuerdo de la mayoría de los trabajadores, resultando esto especialmente difícil al tratarse de empresas con un componente de relaciones familiares y personales con el empleador muy importante. Todo ello unido a unos niveles de afiliación sindical muy bajos como hemos visto. Así, según los datos de las empresas inscritas en la Seguridad Social al Régimen General y al especial de la minería del carbón, en diciembre de 2012 el 78,7% de las empresas tienen menos de 6 trabajadores, el 87,6% menos de 10 trabajadores,<sup>13</sup> el 95,6% tienen hasta 25 trabajadores, el 97,9% tienen hasta 49 trabajadores, y sólo el 0,4% tienen 250 o más trabajadores.

En este sentido, podemos concluir que, al menos hasta la reforma de 2012, la estructura tradicional de negociación colectiva en España, junto con el predominio de las microempresas y de las pequeñas y medianas empresas, han venido condicionando el escaso peso que hasta ese momento han tenido los convenios de empresa en el conjunto de la negociación en cuanto a su tasa de cobertura. Otro factor que también ha influido en esta evolución a nuestro modo de ver, pero de muy difícil cuantificación y constatación, es que, si bien las empresas sin convenio propio han estado formalmente cubiertas por convenios de ámbito superior, en la práctica, para el caso de las empresas de reducido tamaño, esto se ha traducido en muchos casos (ante la ausencia de representación sindical que controle su aplicación) en la no aplicación del convenio en cuestión, convirtiéndose cada pequeña empresa en un reino de taifas en el que imperan los criterios unilateralmente decididos por el dueño.

En el período de la actual crisis económica se han producido importantes tensiones y bloqueos en los procesos negociadores con motivo de las discrepancias a la hora de determinar los incrementos salariales, derivado del contexto de crisis, de caída de la actividad, de las dificultades de las empresas y de la destrucción de empleo (Cauces 2013: 23).

<sup>13</sup> Prácticamente el 88% de las empresas no tienen representantes unitarios. Además, hay que tener en cuenta que muchas empresas se dividen en uno o varios centros de trabajo, que es la unidad que suele tenerse en cuenta a efectos electorales, de tal forma que si se trata de centros pequeños tampoco tendrán representantes de los trabajadores.

**Cuadro II**  
**Estructura funcional de la negociación colectiva. Datos porcentuales 1981-2011**

	CONVENIOS EMPRESA			CONVENIOS OTRO ÁMBITO		
	% CONVENIOS	% EMPRESAS	% TRABAJADORES	% CONVENIOS	% EMPRESAS	% TRABAJADORES
1981	66%	0,3%	21%	34%	99,7%	79%
1982	65%	0,2%	16%	35%	99,8%	84%
1983	65%	0,3%	17%	35%	99,7%	83%
1984	67%	0,3%	17%	33%	99,7%	83%
1985	68%	0,3%	17%	32%	99,7%	83%
1986	68%	0,3%	17%	32%	99,7%	83%
1987	69%	0,3%	16%	31%	99,7%	84%
1988	69%	0,3%	16%	31%	99,7%	84%
1989	70%	0,3%	15%	30%	99,7%	85%
1990	71%	0,3%	15%	29%	99,7%	85%
1991	72%	0,3%	15%	28%	99,7%	85%
1992	72%	0,3%	15%	28%	99,7%	85%
1993	71%	0,3%	14%	29%	99,7%	86%
1994	71%	0,3%	14%	29%	99,7%	86%
1995	72%	0,4%	14%	28%	99,6%	86%
1996	73%	0,4%	13%	27%	99,6%	87%
1997	73%	0,4%	12%	27%	99,6%	88%
1998	72%	0,3%	12%	28%	99,7%	88%
1999	72%	0,3%	12%	28%	99,7%	88%
2000	73%	0,3%	12%	27%	99,7%	88%
2001	74%	0,3%	11%	26%	99,7%	89%
2002	75%	0,3%	11%	25%	99,7%	89%
2003	75%	0,3%	11%	25%	99,7%	89%
2004	75%	0,3%	10%	25%	99,7%	90%
2005	75%	0,3%	11%	25%	99,7%	89%
2006	76%	0,3%	11%	24%	99,7%	89%
2007	76%	0,3%	11%	24%	99,7%	89%
2008	76%	0,3%	10%	24%	99,7%	90%
2009	76%	0,3%	10%	24%	99,7%	90%
2010	75%	0,3%	9%	25%	99,7%	91%
2011*	76%	0,3%	9%	24%	99,7%	91%

\* Avance 2011.

Fuente: Elaboración propia a partir datos MEYSS, Estadísticas de Convenios Colectivos de Trabajo.

Si analizamos la evolución de la negociación registrada a diciembre de cada año de efectos económicos, a partir del año en el que se inicia la crisis (finales de 2007) hasta finales de 2012 (Cuadro III), podemos observar como los primeros efectos de la ralentización en la negociación se aprecian en el total de los convenios firmados y en los trabajadores afectados, que disminuyen de manera notable a partir de 2009 inclusive. Esta fuerte caída se produce sobre todo con motivo del descenso de los convenios de otro ámbito que caen prácticamente en un 50% tanto los convenios firmados como los trabajadores afectados (en 2008 hay 216 convenios de otro ámbito que afectan a 1.530.019 trabajadores, frente a 113 convenios en 2009 que afectan a 882.231 trabajadores). Los convenios de empresa firmados pasan de 765 en 2008 a 508 en 2009, y los trabajadores afectados pasan de 202.667 en 2008 a 182.088 en 2009, presentando una menor caída.

Respecto a los convenios revisados, también sufren las consecuencias de las dificultades en la negociación y su ralentización, si bien en este caso los efectos se producen a partir de 2010 inclusive.<sup>14</sup> Los efectos son más significativos en los convenios de empresa revisados que se reducen alrededor de un 40%, y en un 50% en relación con los trabajadores afectados (en 2009 hay 2.590 convenios de empresa revisados que cubren a 639.090 trabajadores, frente a 1.486 convenios en 2010 que cubren a 318.547 trabajadores). Mientras que los convenios de otro ámbito revisados caen en un 30% y alrededor de un 17% los trabajadores afectados (en 2009 hay 871 convenios de otro ámbito revisados que cubren a 6.972.302 trabajadores, frente a 613 convenios en 2010 que cubren a 5.752.016 trabajadores). Esta situación se deriva fundamentalmente de la interpretación de la revisión salarial pactada en base a la inflación prevista (Cauces 2013: 26).

Al analizar con mayor detalle la evolución de los convenios firmados en el período de crisis en-

tre 2008 y 2012 (año de la reforma), observamos (Cuadro III) que los convenios de empresa han incrementado su peso en el conjunto de los nuevos convenios firmados en cada año, en comparación con el peso que tenían antes de la crisis (2007). Lo mismo ocurre en relación con los trabajadores cubiertos por éstos. Sin embargo, de los 457 nuevos convenios de empresa firmados que había registrados a diciembre de 2011 con una cobertura del 13,1% de los trabajadores (datos avanzados), según datos registrados a diciembre de 2012 se pasa a 517 nuevos convenios de empresa firmados con una cobertura sólo del 7,3% de los trabajadores (datos provisionales). Si sólo tuviésemos en cuenta estos datos, la explicación más factible a este cambio en el año 2012<sup>15</sup> sería argumentar la aparición de nuevas unidades de negociación de empresa, entrando a formar parte de la nueva dinámica de negociación descentralizada empresas que hasta ese momento no lo habían hecho, con plantillas más reducidas que las que habitualmente venían negociando su propio convenio. Pudiendo concluir de esta forma que la reforma de 2012 ha iniciado ya en este mismo año un cambio en la estructura de la negociación (MEYSS 2013: 96-97).

Sin embargo, este análisis resulta parcial dado que es necesario tener en cuenta también la evolución de las empresas que negocian su propio convenio, para poder realizar una valoración completa. El análisis del impacto de la reforma de 2012 en relación con la descentralización de la negociación colectiva al ámbito de la empresa, no ha de limitarse únicamente al número de nuevos convenios negociados y trabajadores afectados a partir de su entrada en vigor, sino que también han de tenerse en cuenta las empresas que están recurriendo a la negociación en su ámbito. Así, resulta que, cuando observamos el porcentaje de empresas que firman un nuevo convenio propio en 2012 (Cuadro III), éste se mantiene en el 0,3%, como ya venía ocu-

<sup>14</sup> Hay que tener en cuenta que, con motivo del RD 713/2010, a partir de enero de 2010 la autoridad laboral deja de registrar automáticamente los convenios con vigencia plurianual y la revisión salarial pactada para años sucesivos, lo que podría haber influido en los datos registrados.

<sup>15</sup> Y también para los datos provisionales sobre convenios registrados hasta agosto de 2013 que, en relación con los nuevos convenios de empresa firmados para 2013 suponen 447 nuevos convenios de empresa (261 en el mismo período de referencia para 2012), con una cobertura del 8,2% de los trabajadores (11,9% en el mismo período de referencia para 2012). Fuente: MEYSS, Estadísticas de Convenios Colectivos de Trabajo.

**Cuadro III**  
**Evolución de la negociación colectiva**  
**Período 2007-2012 (a diciembre de cada año)**

CONVENIOS Y TRABAJADORES AFECTADOS TOTALES									
	TOTAL CONVENIOS			CONVENIOS EMPRESA			CONVENIOS OTRO ÁMBITO		
	NUM. CONVENIOS	EMPRESAS	TRABAJADORES (miles)	% CONVENIOS	% EMPRESAS	% TRABAJADORES	% CONVENIOS	% EMPRESAS	% TRABAJADORES
2007	4.230	1.058.900	8.412,1	76,8%	0,3%	11,8%	23,2%	99,7%	88,2%
2008	4.073	1.035.369	8.801,7	74,3%	0,3%	9,7%	25,7%	99,7%	90,4%
2009	4.082	1.106.550	8.675,7	75,9%	0,3%	9,5%	24,1%	99,7%	90,5%
2010	2.704	893.394	7.093,1	71,6%	0,2%	6,5%	28,4%	99,8%	93,5%
2011*	2.532	694.995	6.267,4	73,9%	0,3%	8,3%	26,1%	99,7%	91,7%
2012*	2.611	685.465	6.078,4	75,8%	0,3%	10,6%	24,2%	99,7%	89,4%
CONVENIOS COLECTIVOS REVISADOS Y TRABAJADORES AFECTADOS									
	TOTAL CONVENIOS			CONVENIOS EMPRESA			CONVENIOS OTRO ÁMBITO		
	NUM. CONVENIOS	EMPRESAS	TRABAJADORES (miles)	% CONVENIOS	% EMPRESAS	% TRABAJADORES	% CONVENIOS	% EMPRESAS	% TRABAJADORES
2007	3.234	804.642	5.777,7	77,7%	0,3%	14,6%	22,3%	99,7%	85,4%
2008	3.092	852.298	7.069,1	73,2%	0,3%	9,1%	26,8%	99,7%	90,9%
2009	3.461	905.088	7.611,4	74,8%	0,3%	8,4%	25,2%	99,7%	91,6%
2010	2.099	770.336	6.070,6	70,8%	0,2%	5,2%	29,2%	99,8%	94,8%
2011*	1.941	563.044	5.110,0	72,9%	0,3%	7,2%	27,1%	99,7%	92,8%
2012*	1.967	501.203	4.399,4	74,3%	0,3%	11,9%	25,7%	99,7%	88,1%
CONVENIOS COLECTIVOS FIRMADOS Y TRABAJADORES AFECTADOS									
	TOTAL CONVENIOS			CONVENIOS EMPRESA			CONVENIOS OTRO ÁMBITO		
	NUM. CONVENIOS	EMPRESAS	TRABAJADORES (miles)	% CONVENIOS	% EMPRESAS	% TRABAJADORES	% CONVENIOS	% EMPRESAS	% TRABAJADORES
2007	996	254.258	2.634,4	73,6%	0,3%	5,5%	26,4%	99,7%	94,5%
2008	981	183.071	1.732,7	78,0%	0,4%	11,7%	22,0%	99,6%	88,3%
2009	621	201.462	1.064,3	81,8%	0,3%	17,1%	18,2%	99,7%	82,9%
2010	605	123.058	1.022,5	74,5%	0,4%	14,1%	25,5%	99,6%	85,9%
2011*	591	131.951	1.157,5	77,3%	0,3%	13,1%	22,7%	99,7%	86,9%
2012*	644	184.262	1.679,1	80,3%	0,3%	7,3%	19,7%	99,7%	92,7%

\* Datos provisionales acumulados hasta diciembre 2011 y 2012.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos MEYSS, Estadísticas de Convenios Colectivos de Trabajo.

rriendo previamente a la reforma.<sup>16</sup> Es decir, a partir de la reforma no ha habido un incremento en el porcentaje de las empresas que recurren a la negociación en su ámbito.<sup>17</sup> De hecho en el año 2007 hay un total de 733 empresas que firman nuevos convenios (según datos registrados a diciembre de dicho año) que cubren a 145.035 trabajadores, dato que mejora en 2008 con 765 empresas con nuevos convenios firmados que dan cobertura a 202.667, cuando en el año 2012 el número de empresas con nuevo convenio es sólo de 517 con una cobertura de 122.908 trabajadores. Además, teniendo en cuenta que las empresas con convenio propio suelen ser de grandes dimensiones, por lo que es previsible que antes de recurrir a un cierre empresarial en los años de crisis hayan realizado ajustes en sus plantillas,<sup>18</sup> es lógico pensar que el repunte que se produce en 2012, en comparación con el 2011 (457 empresas con nuevos convenios firmados que afectan a 151.173 trabajadores), se deba más bien a que algunas de las empresas que tradicionalmente ya venían negociando su propio convenio, transcurridos los años de mayores dificultades y bloqueos en las negociaciones (2009, 2010 y 2011), y realizados ya los oportunos ajustes, hayan retomado la negociación de nuevos convenios.

En definitiva, a lo largo del período 1981-2011, si bien el número de convenios de empresa incrementa su peso en el conjunto de la negociación, el número de empresas afectadas se mantiene estable (0,3%), reduciéndose además de manera constante su tasa de cobertura hasta cubrir sólo al 9% de los trabajadores en 2011. Ello se debe como hemos visto, por una parte, a la inercia de las organizaciones sindicales y empresariales y a sus prácticas negociadoras que han venido apostando en mayor medida por la negociación en el ámbito superior a la empresa (sobre todo el provincial). Y, por otra, a la estructura de nuestro tejido productivo, con un

predominio muy importante de las microempresas y de las pequeñas y medianas empresas, unido a una falta de representación de los trabajadores generalizada como consecuencia de las limitaciones normativas comentadas anteriormente.

Este escenario, con datos provisionales de convenios registrados a diciembre de 2012,<sup>19</sup> no parece presentar cambios significativos en la evolución de la estructura de nuestro modelo tradicional de negociación colectiva.

En cualquier caso, es prematuro extraer conclusiones definitivas de las consecuencias de la reforma de 2012 en nuestra estructura de negociación, dado que los datos registrados correspondientes a la negociación a partir de dicha reforma no están todavía consolidados, y las reformas laborales no surten efectos inmediatos. Se hace necesario esperar a ver qué ocurre en los próximos años conforme se vayan confirmando con carácter definitivo los datos de los convenios registrados. Aunque todo hace prever, dada la intensidad de la última reforma, que el impulso a la negociación en el ámbito de la empresa es ya un camino de no retorno, favorecido por la prioridad aplicativa absoluta del convenio de empresa (que además puede negociarse en cualquier momento durante la vigencia de un convenio de ámbito superior), por la mayor transferencia de competencias a este ámbito, y por la limitación a un año de la ultractividad. Sin olvidar que ya la reforma de 2010 creó un mecanismo ad hoc de representación de los trabajadores para que, sea cual sea el tamaño de la empresa, existan interlocutores válidos para negociar las cuestiones que a la empresa le sean de interés.

#### 4. CONCLUSIONES

Hemos visto como con la reforma de 2012 el gobierno, de manera unilateral y sin tener en cuenta a

<sup>16</sup> También en los datos provisionales sobre convenios registrados hasta agosto de 2013, sólo el 0,3% de las empresas negocian su propio nuevo convenio.

<sup>17</sup> Este incremento sólo se produce de hecho en 2008 y 2010, años de crisis, sin que por otra parte se trate de un incremento destacable.

<sup>18</sup> Cuestión ésta que puede estar corroborada por el hecho de que la plantilla media de las empresas con nuevo convenio propio se viene reduciendo desde el año 2010 inclusive (2009: 359 trabajadores, 2010: 321 trabajadores, 2011: 331 trabajadores y 2012: 238 trabajadores).

<sup>19</sup> Y también según los datos provisionales sobre convenios registrados hasta agosto de 2013.

los actores sociales, establece las bases de un nuevo modelo de relaciones laborales que se fundamenta en la continua adaptación de los trabajadores a las necesidades de las empresas y de la economía en general.

Para ello, en primer lugar, se otorga prioridad aplicativa absoluta al convenio de empresa en relación con las materias contenidas en el art. 84 ET, materias éstas que constituyen los aspectos clave para la adaptación flexible de las condiciones de trabajo. Este convenio podrá negociarse además en cualquier momento de la vigencia de convenios de ámbito superior, quebrándose así las reglas de concurrencia pues por primera vez lo acordado en un convenio supraempresarial podrá quedar sin efecto, alterándose de esta forma la estructura negocial entre el nivel supraempresarial y el de empresa. En segundo lugar, se limita la ultractividad de los convenios. Y en tercer lugar, se amplía y flexibiliza la inaplicación de lo pactado en un convenio de empresa o sector.

Se rompe así el sistema tradicional de relaciones laborales y de negociación colectiva al favorecerse la mayor descentralización de la negociación colectiva hacia el ámbito de la empresa y su flexibilización. También se favorece la pérdida de eficacia de la negociación colectiva al poder quedar un mayor número de trabajadores excluidos de la misma con motivo de la ultractividad limitada a un año. Así como la mayor segmentación del mercado de trabajo, incluso la mayor individualización de las relaciones laborales. Todo ello derivará en el consiguiente debilitamiento de la acción colectiva de los trabajadores y en las mayores dificultades de la acción sindical, contribuyendo también de esta forma aún más a su debilitamiento como principal actor social.

Al convertir el convenio de empresa en el eje central de la estructura de la negociación colectiva, se potencia la mayor diversidad en la regulación de las condiciones laborales y, consecuentemente, su mayor fragmentación, quebrándose así nuestro modelo tradicional de negociación que permitía fijar condiciones más uniformes para amplios colectivos de empresas y trabajadores.

De esta manera, la esencia de nuestro sistema de relaciones laborales, en el que las organizacio-

nes sindicales y patronales más representativas deciden la estructura de la negociación, la posible solución de los conflictos de concurrencia, gestionando los conflictos que puedan producirse, se ve seriamente quebrada dado que la prioridad aplicativa del convenio de empresa pone límites a su poder de negociación.

Por otra parte, al poner en relación la prioridad aplicativa del convenio de empresa con el bajo nivel de sindicación y con el reducido tamaño que las empresas de nuestro tejido productivo tienen en su inmensa mayoría, nos encontramos con que este planteamiento puede resultar poco eficiente dado el volumen potencial de convenios a negociar. Además, la proliferación de estos convenios puede llegar a tener efectos muy negativos como serían la imposición de los criterios y las decisiones empresariales, la mayor fragmentación de las condiciones laborales y la mayor segmentación de los trabajadores con la consiguiente desigualdad laboral y social, la mayor precariedad laboral, y la reducción de los costes salariales como estrategia competitiva en los mercados. También tendrá como consecuencias las mayores dificultades sindicales para gestionar la acción colectiva, los procesos negociadores, sus conflictos y sus resultados.

La reforma de 2012 dota a la empresa de un poder que no había tenido desde la aprobación en 1980 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, debilitando al mismo tiempo la acción sindical y el poder de negociación de los trabajadores ante el miedo a perder el trabajo. La consecuencia más inmediata es que el convenio de empresa no siempre sea el resultado de una auténtica negociación entre las partes, de tal forma que la empresa lo utilice como instrumento para una permanente y máxima flexibilización en el uso de los recursos humanos según las necesidades particulares que en cada momento tenga en función de los mercados.

No debemos olvidar tampoco que desde la reforma de 2011 se contempla la negociación de convenios con grupos de trabajadores con perfil profesional específico. De esta forma se facilita a un nivel todavía más micro la máxima adaptación de las condiciones de trabajo a los requerimientos que en cada momento pueda tener una parte de la

empresa. Con ello se favorece aún más la mayor fragmentación de las condiciones laborales de los trabajadores de una misma empresa. Esta fragmentación supondrá su división, mermando así su capacidad negociadora y de solidaridad, debilitando al mismo tiempo su acción colectiva y la acción sindical. Esta desigualdad en la regulación dará lugar a colectivos de trabajadores dentro de una misma organización con mejores y otros con peores condiciones, según su poder de negociación.

La fragmentación interna de los trabajadores supone una vía más hacia la mayor individualización de las relaciones laborales que, para el caso de aquellos trabajadores con una posición más débil (que son la inmensa mayoría dada la escasez de puestos de trabajo altamente cualificados, la elevada temporalidad contractual, el abaratamiento del despido y las mayores facilidades para el despido objetivo), se traducirá en su mayor precarización y desigualdad laboral y, en definitiva, en una mayor desigualdad social.

Por el momento, los datos provisionales de los nuevos convenios registrados a partir de la última reforma no presentan cambios destacables en la evolución de la estructura de nuestro modelo tradicional de negociación colectiva. Hemos visto como el porcentaje de empresas que negocian nuevos convenios a partir de la reforma se mantiene en el 0,3%, al igual que ocurría previamente a ella, es decir, no se produce un incremento de nuevas unidades de negociación de empresa como señalan algunos estudios.

En cualquier caso, resulta prematuro extraer conclusiones definitivas de las consecuencias de la reforma de 2012 en nuestra estructura de negociación, dado que los datos registrados correspondientes a la negociación a partir de la misma no están todavía consolidados, y que las reformas laborales no surten efectos inmediatos ya que los agentes económicos y sociales requieren de un período de adaptación a las nuevas reglas. Se hace necesario esperar a ver qué ocurre en los próximos años conforme se vayan confirmando con carácter definitivo los datos de los convenios registrados.

Sin embargo, todo hace prever, dada la intensidad de la última reforma, que el impulso a la negociación en el ámbito de la empresa y los cambios en la estructura de nuestro modelo de negociación son ya un camino sin retorno.<sup>20</sup> Las consecuencias más previsibles son la mayor balcanización de las condiciones laborales según la empresa, según el perfil profesional, incluso, según el trabajador, lo que podrá dar lugar a una competencia desleal entre empresas de un mismo sector basada en el empeoramiento de las condiciones de trabajo y en menores salarios. El resultado final será la pérdida de derechos laborales, un modelo de relaciones laborales desestructurado y con altas desigualdades laborales, y una sociedad con cada vez menos cohesión social.

Si bien es legítimo que las empresas busquen adaptarse al entorno para poder ser competitivas en el mercado (lo que también interesa lógicamente a los trabajadores), ello no debería implicar necesariamente la flexibilidad sin límites de las condiciones laborales como estrategia de adaptación, pues dicha flexibilidad puede suponer un empeoramiento también sin límites de las condiciones de trabajo, así como una incertidumbre permanente en los trabajadores sobre sus condiciones y sobre su proyecto de vida, repercutiendo negativamente en su calidad de vida y de trabajo.

Como alternativa al escenario al que previsiblemente dará lugar la reforma de 2012, proponemos, por una parte, la necesidad de que las empresas se esfuercen en buscar estrategias competitivas basadas en la calidad y en la diferenciación de sus bienes o servicios, invirtiendo en la formación y desarrollo de sus recursos humanos, en la mejora de las condiciones laborales y en el empleo estable como elementos clave de éxito empresarial. Y por otra, en la implantación definitiva de medidas que refuercen realmente la coordinación y la articulación entre las diferentes unidades de negociación, favoreciéndose al mismo tiempo una mayor descentralización de la negociación en la empresa que permita mayores niveles de flexibilidad interna

<sup>20</sup> El pasado mes de septiembre, el gobierno anunció la necesidad de seguir reformando el mercado laboral en el año 2014.



en ella a través de medidas consensuadas entre las partes en igualdad de condiciones, así como mayores niveles de coordinación en el reparto de materias que sean garantía para una mayor estabilidad en el empleo y fijen unas condiciones laborales y salariales mínimas a respetar por los ámbitos inferiores. La existencia de reglas comunes interesa a las propias empresas para evitar situaciones de competencia desleal entre ellas.

## 5. BIBLIOGRAFÍA

- ALÓS-MONER, R. (2007): *Mercat, classe i persona en les relacions laborals. Entre la individualitat i l'acció col·lectiva*. Tesis Doctoral. Bellaterra: Universitat Autònoma de Barcelona.
- BENEYTO, P. (2013): *Reforma laboral y ofensiva antisindical: estrategias complementarias*. I Congreso Estatal Centros Universitarios Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo. Universidad de Valencia.
- CAUCES: «La negociación colectiva en las crisis». *Cuadernos del Consejo Económico y Social*, primavera 2013, núm. 23, pp. 16-29. Madrid.
- CRUCES, J., ÁLVAREZ, I. y TRILLO, F.J. (2013): *Salarios pactados en la negociación colectiva en España*. Fundación 1º de Mayo.
- KOHLER, H. Y MARTÍN ARTILES, A. (2007): *Manual de sociología del trabajo y de las relaciones laborales*, Delta publicaciones, Madrid.
- MIGUÉLEZ, F. Y REBOLLO, O. (1999): «Negociación colectiva en los noventa», en Carlos Prieto Rodríguez y Fausto Miguélez Lobo (coord.): *Las relaciones de empleo en España*, pp. 325-346, Siglo XXI, Madrid.
- MIGUÉLEZ, F. (2004): «Los 20 últimos años de las relaciones laborales», *Mientras tanto*, núm. 93, pp. 45-56. Barcelona.
- MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (2013): *Informe de evaluación del impacto de la reforma laboral*, Madrid.
- OCDE (2012): «Perspectivas del empleo 2012». Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Madrid.
- PERÁN, S. (2013): «La preferencia aplicativa del convenio colectivo de empresa y sus efectos sobre la estructura de la negociación colectiva». *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 33, pp. 127-141.
- PÉREZ INFANTE, J.I. (2003): «La estructura de la negociación colectiva y los salarios en España», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Núm. 46, pp. 41-97, Madrid.
- PÉREZ INFANTE, J.I. (2009): «La concertación y el diálogo social en España: 1997-2007», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Núm. 81, pp. 41-70. Madrid.
- PÉREZ INFANTE, J.I. (2011): «La negociación colectiva y los salarios en España: un análisis económico agregado», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 29, Núm. 2, pp. 261-302. Madrid.
- RODRÍGUEZ, M.L. (2004): «Algunas observaciones y conclusiones en relación con la negociación colectiva de los anteriores sectores», en Ricardo Escudero Rodríguez (aut.): *La negociación colectiva en España: una visión cualitativa*, Tirant lo Blanch, pp. 125-163, Valencia.
- SISSON, K. Y MARTÍN ARTILES, A. (2001): «Pactos para el empleo y la competitividad», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Núm. 36, pp. 174-179, Madrid.

