

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Directores Científicos

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Arturo Bronstein (*Argentina*), Martin Carillo (*Perú*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi Garcia Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Ana Virginia Gomes (*Brasil*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Manuel Luque (*España*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Roberto Pedersini (*Italia*), Rosa Quesada Segura (*España*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marly Weiss (*Estados Unidos*), Marcin Wujczyk (*Polonia*).

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)
Michele Tiraboschi (*Italia*)

Comité de Redacción

Graciela Cristina Del Valle Antacli (*Argentina*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), Maria Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Helga Hejny (*Reino Unido*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Martina Ori (*Italia*), Eleonora Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), Lavinia Serrani (*Italia*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Solís Prieto (*España*), Francesca Sperotti (*Italia*), Marcela Vigna (*Uruguay*).

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

Reforma de la Negociación Colectiva ¿Hacia dónde vamos?

Antonio COSTA REYES*

RESUMEN: El autor hace un análisis sobre las recientes reformas laborales en relación con la negociación colectiva en España, destacando que éstas no han establecido un equilibrio mínimo entre la denominada flexibilidad interna y la de los extremos, ya que se han favorecido ambas, y específico al poder empresarial en ellas. Asimismo se destaca que estas reformas pretenden en el fondo mutar el modelo constitucional, tanto de las relaciones laborales en general, como de la negociación colectiva en particular y, que de esta forma la negociación colectiva puede ser un instrumento para la flexibilización de las relaciones laborales.

Palabras clave: reforma laboral, negociación colectiva, empleo.

SUMARIO: 1. Introducción: propósitos y despropósitos 2. Breves apuntes sobre los aspectos reformados 3. *¿Quo vadis* negociación colectiva? 4. Bibliografía.

* Profesor del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social-UCO.

1. Introducción: propósitos y despropósitos

Como ha venido subrayándose, las reformas laborales con incidencia en materia de Derecho colectivo desarrolladas durante los últimos años (particularmente, RD-L 10/2010 y la posterior L. 35/2010; RD-L 7/2011, y RD-L 3/2012 y posterior L. 3/2012), mantienen entre ellas una línea de continuidad o conexión (Sangüinetti)¹, si bien ello no excluye que en el caso de la operada por el L. 3/2012 suponga a su vez una enmienda a las anteriores basándose en que las mismas no han conseguido lo pretendido (*vid.* EMM IV).

Esta línea de continuidad se manifiesta no sólo en cuanto a los objetivos que se pretenden, sino también y en gran medida, tanto en el diagnóstico como en las justificaciones o exigencias generales que dichas normas utilizan para imponer tales cambios². Respecto a los objetivos a los que sirven, se señala expresamente y una vez más, el reducir el desempleo (o más acertadamente, en 2012, crear “las condiciones necesarias para que la economía española pueda volver a crear empleo”), incrementar la productividad y mejorar la competitividad de las empresas (EMM L. 35/2010, RD-L 7/2011 y L. 3/2012), todo lo cual se consigue a través de mayores dosis de flexibilidad (“el objetivo es la flexiseguridad”, EMM L.3/2012). Sobre la justificación última, la norma señala que responde en gran medida a exigencias externas altamente consensuadas: una reforma de envergadura – particularmente de la negociación colectiva – “debe servir para seguir consolidando la confianza externa (...) en la economía española” (EMM RD-L 7/2011), ya que “continúa siendo reclamada por todas las instituciones económicas mundiales y europeas que han analizado nuestra situación (y) por los mercados internacionales” (EMM I L 3/2012). Este aspecto nos parece importante subrayarlo, pues en nuestra opinión, la forma y modelo de reformas que se operan en nuestro marco laboral responde sobre todo y en primer término no a los objetivos

¹ “¿Cuándo se jodió el Derecho del Trabajo? (A propósito de la reciente reforma laboral española)” (en http://www.mintra.gob.pe/boletin/documentos/boletin_15/doc_boletin_15_01.pdf).

Igualmente, Navarro Nieto, F., *La reforma del marco normativo de la negociación colectiva*, Ponencia en el XXII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social; Donosti, 17 y 18 de mayo de 2012.

Resulta particularmente criticable la normalización del uso del RD-L para proceder en materia laboral, Goerlich Peset, J. M., “El Real Decreto-Ley 3/2012: aproximación general”, en AA.VV., *La reforma laboral en el Real Decreto-Ley 3/2012*, Tirant lo Blanch, 2012, pp. 11 y 12.

² Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M., “Flexibilidad interna y externa en el Real Decreto-Ley 3/2012”, *Diario La Ley*, n. 7833, 2012.

que (en materia de empleo o de mejora del sistema negocial) se señalan expresamente, sino más bien a las imposiciones que desde esas instancias externas (los llamados *mercados* o la propia UE³), reclaman de manera incesante proseguir en la reforma global, en este caso, de nuestro modelo negocial, con el objetivo de que la negociación colectiva sirva para aumentar las posibilidades de flexibilidad para la empresa (nivel prioritario en todo caso) o de que los salarios se conecten exclusiva o especialmente con la productividad (y no con el incremento del coste de la vida –IPC–)⁴. En cuanto al diagnóstico respecto a la situación del mercado laboral español, si bien en un primer momento las normas laborales reformadoras señaladas consideraban que los problemas de empleo en nuestro país derivaban sobre todo de nuestra estructura productiva y en algunas particularidades estructurales de (la regulación de) nuestro mercado laboral; finalmente se ha terminado concluyendo que esos problemas lo que evidencian es la “insostenibilidad” de nuestro modelo laboral (marco regulador), y en particular, de negociación colectiva. Sobre ésta, y en aras a concluir la necesidad de una reforma radical de la misma, se califica de

³ *Vid.* al respecto las conclusiones respecto de nuestro país de la Cumbre Europea de 23 y 24 de junio de 2011. Sobre la relevancia de la presión de ambos elementos, Montoya Melgar, A., “La reforma laboral de 2012: los fines y los medios”, en AA.VV. (Montoya, Melgar y García Murica, dir.), Comentario a la reforma laboral de 2011, *Civitas/Thomson Reuters*, 2012, p. 9.

⁴ Pese a que otra cosa pudiera deducirse del texto normativo, debe subrayarse que en nuestro país, “salvo raras excepciones, el crecimiento de los salarios brutos percibidos por los trabajadores en términos reales en la última década ha sido inferior al crecimiento de la productividad por ocupado (...)”; Pérez Infante, J. I., “La negociación colectiva y los salarios en España: un análisis económico agregado”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, V. 29, 2011-2, p. 301.

Con todo, la pretensión es que la fijación de salarial vaya perdiendo su consideración *político social*, esto es, como valor del medio de vida fundamental de la mayoría de la población trabajadora, de manera que responda exclusivamente o al menos de manera preferente, a su vertiente *coste de producción* (y también macroeconómica – aunque sin incluir si quiera aquí tampoco su papel en la *demanda* y por ende en el crecimiento, como recuerdan Bhaduri, A. y Marglin, S., “Unemployment and the real wage: the economic basis for contesting political ideologies”, *Cambridge Journal of Economics*, n. 14, 1990, pp. 375-393).

Adviértase los efectos, en términos de *working poors*, que este fenómeno lleva parejo, ya que es más que posible que en ocasiones el equilibrio oferta-demanda se encuentre por debajo de la exigida suficiencia salarial (art. 35 CE) o incluso de los mínimos vitales. Sobre el desarrollo de este fenómeno desde los años ’80; BECK, U., *Un nuevo mundo feliz*, Paidós, 2000, p. 94, y su relación con la pérdida del papel normativo la negociación colectiva en esta materia y por ende, en su función socio-política, *vid.*, Lucifora, C., “Working Poores? An Analysis of Low Wage Employment in Italy”, 1997 (en www.feem.it/userfiles/attach/Publication/NDL1997/NDL1997-093.pdf).

obsoleta y alejada así de las necesidades del ámbito empresarial (algunos autores llegan a afirmar que es propia de la época *franquista*⁵), y por ende, responsable en gran medida de la falta de un mínimo u óptimo nivel de flexibilidad que necesita nuestro mercado de trabajo para no destruir empleo o reducir la segmentación existente (EMM L 3/2012).

En nuestra opinión, esta conclusión es a todas luces una simplicidad o en todo caso, parece carecer de unos mínimos criterios de objetividad⁶, y por ello parece responder a una idea preconcebida: hacer de la normativa laboral (y a la negociación colectiva en particular) el culpable último de los problemas señalados⁷. Con ello, además, se pretende ocultar tanto el papel esencial que en la actual situación tienen otros responsables (mercado económico, empresas – y su escasa inversión en innovación –, la banca y la falta de financiación o crédito, etc.), como otros ámbitos de actuación donde debe incidirse (modelo productivo, sistema financiero, etc.)⁸.

⁵ Criticando este argumento *per se* para justificar la reforma de la negociación colectiva, Goerlich Peset, J. M., “La reforma de la Negociación Colectiva: procedimiento negociador y eficacia de los convenios”, en AA.VV., *La reforma del sistema de negociación colectiva y el análisis de las cláusulas de revisión salarial*, MTI, 2008, p. 93.

⁶ “Muchos de los análisis que ofrece la literatura internacional sobre los efectos macroeconómicos de los diferentes modelos nacionales de negociación colectiva adolecen de una definición heterogénea, con diferentes elementos, del concepto de centralización de la negociación, así como de formas dispares de estimación del parámetro que represente el concepto; habitualmente está definido en una escala ordinal, basándose en muchas apreciaciones subjetivas, interpretativas de la regulación específica, no apoyándose en definiciones previas de sus componentes, susceptibles de cuantificación”; AA.VV. (Ruesga, Coord.), *Análisis económico de la negociación colectiva*, CCNCC-MTI, 2010, p. 185.

⁷ Palomeque López, M. C., “La versión política 2012 de la reforma laboral permanente. La afectación del equilibrio del modelo laboral”, en AA.VV. (García-Perrote y Mercader, Direc.), *Reforma Laboral 2012*, Lex Nova, 2012, p. 37. En línea con el criticado planteamiento que pretende conectar creación de empleo y norma laboral, en extenso, Lyon-Caen, G., “¿Derecho del Trabajo o Derecho del Empleo?”, en AA.VV., *Evolución del Pensamiento Juslaboralista. Estudios en homenaje al Prof. Héctor-Hugo Barbagelata*, 1997, pp. 269 y 270.

⁸ Ciertamente, como señalábamos más arriba, que la reforma 2012 afirma no que la reforma legal de la normativa laboral permita crear empleo, sino que con ella se pretende crear las condiciones para ello, pero creemos que, por lo que señalamos a lo largo del texto y se infiere de otros apartados de la reforma así como de lo que precisamos en el párrafo siguiente, nada hace pensar que el legislador considere que para dicha creación la reforma laboral sea algo secundario o complementario (como parece inferir de aquella expresión Montoya Melgar, A., *La reforma laboral de 2012...*, *cit.*, p. 13), sino más bien el central en este aspecto.

En este sentido nos parece revelador de lo que tratamos de señalar el contraste que en este aspecto existe entre la culpabilización y la dureza con la que la E.M.M. L. 3/2012 se refiere al marco laboral como responsable principal de los problemas que nos afectan en

En resumen, se concluye, estas reformas son necesarias debido a que la crisis lo que ha evidenciado es que nuestro modelo laboral (regulación) es insostenible y por ende y en gran medida, causante de la situación de desempleo, la cual, reiteramos, precisa encauzarse a través de un cambio profundo de nuestro marco legal.

Sin embargo, debe señalarse que, pese a tales afirmaciones, la realidad es tozuda y expresa a las claras que los problemas de desempleo dependen sobre todo de aspectos que tienen que ver más con el modelo productivo y las políticas macroeconómicas que con la regulación laboral⁹. En este sentido, y en relación a nuestro país, como recuerda Baylos Grau, tal afirmación “(...) no resiste la comparación histórica con los ciclos de creación y destrucción de empleo en nuestro país, ni puede explicar las diferencias abismales entre las distintas regiones españolas en razón del nivel de empleo correspondiente” (*v.gr.*, País Vasco *vs* Andalucía, por ejemplo)¹⁰. Y al respecto no debe pasar por alto que en este aluvión de continuas reformas para alcanzar los objetivos que se marcan y nunca se consiguen “está el reconocimiento mismo de su fracaso (...), al tiempo que asienta un modelo económico de baja productividad” (Casas Baamonde)¹¹.

Por concluir esta introducción, queremos subrayar las trascendencia que todo ello implica¹², pues en gran medida viene a querer simplificar el problema para con ello mutar el modelo de manera que los problemas no derivan del sistema de relaciones laborales (cuya configuración depende en última instancia de la complejidad y diversidad de intereses, sujetos y

términos de desempleo, falta de competitividad de las empresas, etc.; y la nula crítica que al respecto se hace al sistema bancario en el RD-L 2/2012, de 3 de febrero, de saneamiento del sector financiero, que son referidos no como responsables de la situación, sino como *víctimas* de la misma.

⁹ Goerlich Peset, J. M., *El Real Decreto-Ley 3/2012: aproximación general*, *cit.*, p. 42. Recuérdese que la OCDE (Employment Outlook, 2006, pág. 212) concluyó que “de nuestros análisis de los países de la OCDE podemos afirmar que el impacto de las medidas proteccionistas de empleo es estadísticamente insignificante para explicar el nivel de desempleo en un país de la OCDE”.

¹⁰ *Tiempos Difíciles (II) para el Derecho del Trabajo*, 07/02/2012 (en <http://baylos.blogspot.com.es/2012/02/tempos-dificiles-ii-para-el-derecho.html>).

¹¹ *Discurso de investidura como Doctora Honoris Causa*, Universidad Carlos III, enero de 2012. Sobre ese carácter fallido de las reformas, expresamente, EMM L. 35/2012. Sobre ese carácter fallido de las reformas, también, Ribes Moreno, M. I. y Fernández Allés J. J., “La necesidad de un marco normativo integrado de relaciones laborales: a propósito de la nueva regulación de la negociación colectiva tras la Ley 3/2012”, *REDT*, 157, 2013, p. 193

¹² Molina Navarete, C., “La decretada reforma de la negociación colectiva: ¿el último «botín» de los mercaderes del templo?”, *REF-DTSS*, 340, 2011, pp. 13 y 14.

elementos que lo componen, y por tanto, con múltiples “culpables” o “responsables”), sino simplemente del mal funcionamiento del mercado (de trabajo), y en concreto, de la normativa que lo regula¹³. Se comprende así la afirmación de que la reforma normativa es precisa para alcanzar la gestión eficaz de las relaciones laborales, la creación de puestos de trabajo, así como la estabilidad en el empleo (EMM L 3/2012). Adviértase que este cambio en la consideración conlleva aceptar que, como en todo mercado, lo esencial para resolver el problema del desempleo es el equilibrio dentro del mismo derivado del libre encuentro entre oferta y demanda, lo que se consigue (en línea con la simplificada visión liberal de la economía) a través del ajuste del precio o coste (en nuestro caso, las condiciones laborales), y si ese equilibrio no llega a producirse es debido a una regulación laboral que lo impide o dificulta en gran medida¹⁴.

Se entiende así la afirmación contenida en Ley 3/2012 (EMM), de que, por un lado, el problema de la competitividad de las empresas españolas se resuelve facilitando (a través de la norma) la reducción de costes (laborales)¹⁵, y por otro, que las reformas normativas en las instituciones laborales (particularmente la regulación en materia de negociación colectiva) han de servir al objetivo de que las mismas sean un instrumento de adaptabilidad para facilitar el desempeño empresarial y por ende, concluyen, para crear empleo¹⁶.

2. Breves apuntes sobre los aspectos reformados

Conviene comenzar subrayando que la necesidad de cambios en el marco de la negociación colectiva venía siendo admitido y diagnosticado desde

¹³ Este cambio corre paralelo de la diferencia entre empleo y trabajo que tan acertadamente expresara Lyon Caen (citado en Raso Delgue, J., *Derecho del Trabajo y Derecho del Empleo: de la protección del trabajo subordinado a la tutela de los trabajos* (en www.sindominio.net/afe/dos_rentabasica/dertrabajo.pdf). Y en este sentido, no debe pasar por alto en nuestro país el cambio nominal del Ministerio de Trabajo a Ministerio de Empleo.

¹⁴ Vid. al respecto FEDEA, *Propuesta para la Reactivación Laboral en España*, mayo de 2009.

¹⁵ Con una crítica rotunda al respecto, afirma Valdés Dal-Ré (“La reforma de la negociación colectiva de 2012”, *RL*, 23-24, 2012, p. 254): “no parece aventurado afirmar que la reforma de 2012 ha recuperado esa cruel, devastadora y avejentada práctica del *dumping social*”

¹⁶ Criticando esta visión del Derecho del Trabajo, Lyon-Caen, G., “¿Derecho del Trabajo o Derecho del Empleo?”, en AA.VV., *Evolución del Pensamiento Juslaboralista. Estudios en homenaje al Prof. Héctor-Hugo Barbagelata*, 1997, pp. 269 y 270.

hacia tiempo por los propios agentes socioeconómicos¹⁷. De ahí que también nos resulte “especialmente llamativo que haya sido la primera ocasión, dentro de nuestra larga experiencia de reformas laborales, en la que el Gobierno no ha abierto un previo proceso de consultas, ni siquiera de información, a las organizaciones sindicales y empresariales respecto de los objetivos, contenidos y efectos de las medidas que se contienen en (la reforma de 2012), especialmente cuando se trata de medidas cuya efectividad depende en gran medida de las actitudes posteriores de quienes las aplican y de quienes negocian los convenios colectivos”¹⁸. Tanto más criticable si, a diferencia de lo sucedido en las reformas de 2011 y 2012, en esta ocasión se disponía de propuestas consensuadas por patronal y sindicatos en aspectos clave de la reforma (v.gr., estructura, flexibilidad interna, etc.), y sobre las que además hacen una declaración expresa considerando que corresponden “fundamentalmente al espacio bilateral de negociación”¹⁹.

En todo caso, como sabemos, la reforma de 2012 entra también en esas materias pero obviando dichos acuerdos bipartitos, y lo hace, como en las anteriores reformas, no tanto a través de una regulación directa (si bien en algunas cuestiones sí impone normas de derecho necesario absoluto)²⁰, sino mediante una regulación legal supletoria, que en todo caso favorece el ámbito y poder empresarial, consciente quizás, por un lado, de la dificultad de una intervención legal más directa como consecuencia de los importantes límites constitucionales en este ámbito (particularmente, el derecho a la autonomía colectiva); y por otro, que en la práctica y como ha venido constatándose, esa supletoriedad de la solución legal deviene en la

¹⁷ Vid. *Declaración para el Diálogo Social 2004. Competitividad, Empleo Estable y Cohesión Social*, julio de 2004, especialmente, III-11. También, Olarte Encabo, S., “La reforma legal de la negociación colectiva y el cambio de modelo productivo”, en AA.VV. (Castiñeira, Coord.), *Relaciones laborales y nuevo modelo productivo*, XXIX Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, Monografías de Temas Laborales, 48, 2011, p. 238.

¹⁸ Cruz Villalón, J., *Una profunda reforma laboral* (en <http://jesuscruzvillalon.blogspot.com.es/2012/02/una-profunda-reforma-laboral.html>). En la misma línea, Goerlich Peset, J. M., *El Real Decreto-Ley 3/2012: aproximación general*, *cit.*, p. 15.

¹⁹ Vid. Acuerdos bilaterales (*Documento sobre el diálogo social bipartito entre el 9 de noviembre de 2011 y el 9 de enero de 2012*) y II AINC 2012-2014 (BOE 06/02/2012). Adviértase que con ellos se evidenciaba una aceptación implícita de los objetivos y planteamientos planteados por el RD-L. 7/2011, al menos en materias tan relevantes como estructura y contenidos (en especial, el impulso de la flexibilidad interna). También, Baylos Grau, A., “El sentido general de la reforma: la ruptura de los equilibrios organizativos y colectivos y la exaltación del poder privado del empresario”, *RDS*, 57, 2012, pp. 10 y 11.

²⁰ Valdés Dal-Ré, F., *La reforma de la negociación colectiva de 2012*, *cit.*, pp. 229 y 230.

práctica en la regulación aplicable²¹. En definitiva y en línea con lo señalado más arriba sobre el nuevo objeto del Derecho del Trabajo (en este caso, en materia de negociación colectiva), lo que en gran medida hace la reforma es cambiar el centro de atención de la norma laboral, preferenciando ahora el interés empresarial en lo que antes se establecía – también supletariamente – en favor de la parte social²².

Entrando en las materias concretas sobre las que las reformas de 2010-2012 han operado, y en línea con el consensado diagnóstico sobre cuáles son los elementos esenciales de la negociación colectiva que precisaban de reforma, se incide en: estructura de la negociación colectiva y reglas de concurrencia; legitimación negocial, con la finalidad de resolver el problema de la falta de adecuación de las reglas existentes a la realidad empresarial, económica (sectores emergentes) y de organización de la producción (ante el desarrollo de la descentralización); el proceso negociador, ante el interés por favorecer procesos más dinámicos de negociación y de rápida adaptación de lo negociado a la realidad cambiante²³; y su contenido, para resolver lo que entiende como falta de un óptimo nivel de flexibilidad y adaptabilidad a la concreta realidad empresarial. En esta materia también cobra especial interés la función que se pretende para los instrumentos y procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos, y que no iría tanto en la lógica de que las partes

²¹ Cruz Villalón, J., “*Texto y contexto de la reforma de la negociación colectiva*”, cit., pág.33.

²² Valdés Dal-Ré, F. “*La reforma de la negociación colectiva de 2012*”, cit., pp. 253 y 254. Como muestra, puede verse el claro efecto advertido en el reducido número de convenios renovados desde estas reformas (2010-2012), lo que parece explicarse por el interés empresarial en no renegociar y esperar a que concluyan los periodos de ultraactividad o forzar con ello una mejor posición por su parte (no en vano se constata que el incremento salarial en los convenios nuevos es sensiblemente inferior – menos de la mitad – a los renovados, vid. UGT, *Informe de situación de la negociación colectiva hasta diciembre 2012* 2013, pp. 2 y 3), con lo que además, en este caso, lejos de favorecer lo que se afirma en ellas pretender (una negociación dinámica ágil y rápida), lo que se está provocando es precisamente un vacío de regulación colectiva, que viene afectando a un creciente número de trabajadores (vid. *Informe Estadístico de la Negociación Colectiva en Andalucía 4*, 2012, CARL, pp. 6 y 7). No nos parece razón suficiente acharar esa disminución a una mera continuidad de la tendencia derivada de la crisis (como se señala en el Boletín del Observatorio de la negociación colectiva, nn. 36 y 37, CCNCC-MESS, 2012, p. 2), por cuanto que si se observan con detenimiento los datos se constata una caída sin parangón tras 2011, por lo que parece razonable entender que debería pensarse en otras causas adicionales. Diversos autores han destacado que el sistema anterior, pese a sus problemas, trajo consigo importantes beneficios en términos de paz social o escasa conflictividad social, moderación salarial, etc.; en extenso, AA.VV. (Ruesga, Coord.), *Análisis económico de la negociación colectiva*, CCNCC-MTI, 2010, especialmente, pp. 185 y ss.

²³ Vid. nota anterior (22).

resuelvan sus discrepancias y favorecer así la autocomposición, sino facilitar la decisión empresarial; lo que sin duda puede dañar la credibilidad de aquellos²⁴.

De manera muy resumida, señalan las normas reformadoras, se pretende, por un lado, superar la criticada atomización y descoordinación entre las diversas unidades de negociación, y por otro, favorecer la descentralización y particularmente, el nivel empresarial, y para ello además se excluye la posibilidad de que los agentes socioeconómicos con representatividad puedan cambiar esa orientación, por entender (EMM L. 3/2012) que se trata de aquella que mejor permite velar por la defensa productiva tal y como deriva del art. 38 CE, y en definitiva, porque subyace la idea de que se trata de un modelo más eficiente²⁵.

Adviértase que, de esta forma, se configura el ámbito empresarial como un espacio autosuficiente en la regulación de las relaciones laborales, ajeno a intervenciones externas (legales, administrativas y en particular, vía convenios – provinciales – sectoriales, que han de perder su actual centralidad)²⁶, al entender que es la mejor manera de favorecer la tan manida adaptabilidad-flexibilidad²⁷. Sin embargo, habría que señalar varias cuestiones que me parecen de especial relevancia en estos momentos: por un lado, que no existe ninguna evidencia que acredite que una mayor descentralización como la impuesta (empresarial) pueda “conferir al sistema un mayor grado de eficiencia en términos macroeconómicos”²⁸.

²⁴ Sánchez Trigueros, C. y Sempere Navarro, A. V., “Caracterización formal del Real Decreto-Ley”, en “Convenios y negociación colectiva tras el RD-Ley 7/2011, de 10 de junio”, *AS*, 5, 2011 (BIB 2011/1156). No puede pasar por alto en este sentido la poca consideración que la reforma de 2012 hace del importante esfuerzo de los negociadores en esta materia, plasmado en el V ASAC, ya que pese a ser firmado antes (7 de febrero) de dicha reforma, desconoce los resultados ahí alcanzados; Valdés Dal-Ré, F., “La reforma de la negociación colectiva de 2012”, *cit.*, pp. 238.

²⁵ Resumiendo las tesis que lo sustentan, Izquierdo M., Jimeno, J. F., Thomas C., “La relación entre el grado de centralización de la negociación colectiva y la tasa de desempleo: nuevos resultados”, *Boletín Económico del Banco de España*, febrero 2012, pp. 60 y ss.

²⁶ De forma más gráfica y contundente, se afirma que con este planteamiento se está “rescatando del baúl de la memoria (...) la figura del empresario como el “Señor de su casa”, en principio propio de sistemas autoritarios y que se suponía desterrado en nuestro marco constitucional con la cláusula del art. 1.1 CE del Estado social y democrático de Derecho, Valdés Dal-Ré, F., “La reforma de la negociación colectiva de 2012”, *RL*, 23-24, 2012, p. 223.

²⁷ Merino Segovia, A., “La reforma de la negociación colectiva en el RDL 3/2012: Las atribuciones al convenio de empresa y novedades en la duración y vigencia de los convenios colectivos”, *RDS*, 57, 2012, pp. 250 y 252.

²⁸ AA.VV. (Ruesga, Coord.), *Análisis económico de la negociación colectiva*, CCNCC-MTI, 2010, especialmente, p. 185; y Molina Navarrete, C., “De las reformas laborales a un nuevo, e

Por otro lado, que teniendo en cuenta la dimensión general de las plantillas de nuestro país (85% de las empresas tienen menos de 10 trabajadores y el 75% menos de 5), posiblemente podamos concluir que el convenio de empresa no es una solución real (para dar cobertura cierta a empresas y, particularmente, trabajadores afectados)²⁹, y si a ello añadimos que el mecanismo de representación ad hoc de los trabajadores previsto de manera general para proceder a derogaciones de acuerdos o convenios colectivos en empresas que carezcan de representantes legales (art. 41.4 LET) no responde a la idea de contrapoder colectivo (al punto que ni siquiera se les reconocen derechos de información y garantías para quienes negocian)³⁰; parece acertado concluir que el carácter de negociada de dicha flexibilidad sólo podría llevarse a cabo realmente en la mayoría de casos, desde el nivel sectorial (si bien como señalaremos posteriormente, con la regulación de 2012 no se pretende ya que la flexibilidad sea negociada). Y en la misma línea, debe señalarse que es difícilmente aceptable que se pretenda potenciar ese dinamismo negocial y la ágil respuesta de los negociadores, por cuanto que, por ejemplo, la regulación de los plazos en los que deben tener lugar los procedimientos de consultas en los procesos de reestructuración (modificación sustancial, descuelgue, despido colectivo, etc.), hacen que quede más que cuestionado que realmente puedan permitir tal negociación (Escudero Rodríguez)³¹.

Obviamente, a nadie escapa que este profundo cambio va a suponer, entre otros aspectos, por un lado, una mayor dificultad en el gobierno de nuestro sistema de relaciones laborales ante el previsible desarrollo de una fuerte atomización negocial (que es ya un problema en nuestro modelo, vid. EMM RD-L 7/2011), y paralelo a ello, una menor eficacia de los denominados “pactos en la cumbre”, esenciales para favorecer un cierto

irreconocible, *Estatuto del Trabajo Subordinado*”, CEF-RTSS, n. 348, 2012, pp. 141 y 142.

²⁹ A modo de ejemplo y gráficamente, pueden verse los datos del *Informe Estadístico de la Negociación Colectiva en Andalucía* n. 4, 2012, CARL, p. 12 (en www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/c/document_library/get_file?uuid=d2bd3f7c-a662-43c6-94f0-0ad2057002ae&groupId=10128).

³⁰ Navarro Nieto, F., “La reforma del marco normativo de la negociación colectiva”, *cit.* Concluyendo que con este sistema de representación *ad hoc* de los trabajadores en la empresa se “hace presumible una menor oposición al acuerdo de inaplicación hasta casi hacer desaparecer a una de las partes (señaladamente la laboral)”; Guerrero Vizúete, E., “El régimen jurídico del descuelgue empresarial tras la reforma laboral de 2012”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 33, 2013, p. 106.

³¹ Escudero Rodríguez, R., “El Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero: la envergadura de una reforma profundamente desequilibradora de la negociación colectiva”, en AA.VV. (Escudero, Coord.), *La negociación colectiva en las reformas de 2010, 2011 y 2012*, Ed. Cinca, 2012.

nivel de estabilidad macroeconómica que tan buenos resultados se afirman han conseguido³². Y por otro lado, no sólo una nueva crisis – quizás definitiva – del valor normativo del convenio estatutario, sino incluso el de la propia eficacia jurídica de la negociación colectiva en general (art. 37 CE – también en relación al art. 28 CE –)³³, ya que se admitirá la alterabilidad esencial del mismo por otras fuentes y otros sujetos (incluso por decisión unilateral del empresario y sin que tan si quiera sea preciso ya la apertura de un periodo de consultas, ex art. 41.2 LET)³⁴.

3. *¿Quo vadis negociación colectiva?*

Si bien no se llega a explicitar, de lo señalado hasta el momento podemos concluir que, desde nuestro punto de vista, las reformas operadas pretenden en el fondo mutar el modelo constitucional (Baylos Grau) tanto de relaciones laborales en general (participadas, ex art. 129 CE), como de negociación colectiva en particular, que no olvidemos parte de la idea de promoción de la autonomía colectiva (en todas sus manifestaciones: autoorganización, art. 7 y 28.1 CE; autonormación, art. 37 CE; y autotutela, arts. 28.2 y 37.2 CE), y en especial del fenómeno sindical (ex conexión del art. 7 y 28 CE)³⁵.

³² AA.VV. (Ruesga, coord.), *Análisis económico de la negociación colectiva*, cit., pp. 185 y 186.

³³ Vid. Valdés Dal-Ré, F., “La eficacia jurídica del convenio colectivo: un intento de reconstrucción histórico-sistemática y comparada”, R.L., nn. 21 (I), y 22 (II), 2004.

³⁴ Respecto a la posible modificación unilateral de lo contenido en pactos colectivos (incluidos los convenios extraestatutarios) distintos a los convenios estatutarios o los acuerdos de empresa supletorios de los mismos – favorable, Llano Sánchez, M., “La negociación colectiva, en AA.VV. (Montoya y García, Coord.), cit., p. 348 –, vid. la crítica a la jurisprudencia (y doctrina) al respecto (enredada quizás en una errada mezcla entre eficacia y naturaleza jurídica, Valdés Dal-Ré, F., *La negociación colectiva, entre tradición y renovación*, Comares, 2012, especialmente pp. 90 y ss.), en Román De La Torres, M. D., *Modificación sustancial de condiciones de trabajo. Aspectos sustantivos y procesales*, Comares, 2000, pp. 107 y ss., y Gutiérrez-Solar Calvo, B., “La modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en convenios colectivos extraestatutarios: un aspecto más de la conflictiva figura del convenio colectivo extraestatutario”, REDT, 94, 1999, pp. 221 y ss. Con el nuevo sistema se traspasan las *líneas rojas* que sobre la cuestión del alcance en la modificación del convenio preveían incluso los defensores de un modelo descentralizado y flexible: modificar vía acuerdo de empresa lo previamente pactado en un convenio de dicho ámbito, o utilizar dicho instrumento para de manera sistemática alterar lo pactado en convenio o pacto supraempresarial; por todos, Durán López, F., “Negociación colectiva y sistema de relaciones laborales”, *Economía y Sociología del Trabajo*, 18, 1992, pp. 13 y 14.

³⁵ Baylos Grau, A., *¿Defender los derechos laborales es franquista?* (en <http://baylos.blogspot.com.es/2012/02/defender-los-derechos-laborales-es.html>). A

Dicho modelo constitucional viene a subrayar, en nuestra opinión, los valores o elementos definidores de la negociación colectiva en nuestro país (Molina Navarrete), de manera que la misma no puede considerarse sólo como una institución más al servicio del correcto funcionamiento del mercado (de trabajo), como parecen reflejar las recientes reformas (particularmente la reforma de 2012, que la considera una pieza/instrumento de dicho mercado), al punto de procurar que la función principal de la misma sea la eficiencia económica y la gestión flexible del trabajo, esto es, mejorar la competitividad y productividad empresarial³⁶. Frente a ello, como decimos, pensamos que el referido modelo constitucional la concibe de manera más amplia, como un sistema social, donde su necesaria atención a la eficiencia, no debe olvidar sus funciones básicas: favorecedor de la cohesión y la paz social, y distributiva, esto es, reflejo de un pacto entre partes con intereses propios (arts. 7 CE, y 37 CE) y en pro del desarrollo social, entendido éste como mejora de los derechos y posición sociolaboral de los trabajadores³⁷; lo que tradicionalmente suponía que a través de tal instrumento se garantiza que la competencia entre empresas no lo sea sobre la base de los costes laborales (Durán López). Funciones estas que se venían garantizando de algún modo a través de una cierta estabilidad y uniformización de las condiciones de trabajo y el reconocimiento de una fuerte eficacia del instrumento negocial³⁸.

En definitiva, queremos subrayar que nuestro modelo constitucional afirma el protagonismo de la negociación colectiva en materia laboral y la potenciación y ampliación permanente de los ámbitos de actuación de la misma en detrimento del intervencionismo legal³⁹. Y precisamente en las circunstancias actuales, debe reiterarse la centralidad de la negociación colectiva en la determinación de las condiciones de trabajo, ya que no

modo de ejemplo, vid. STC 74/1996, de 30 de abril. También, Valdés Dal-Ré, F., “La reforma de la negociación colectiva de 2012”, *cit.*, pp. 252-253, y López López, J., “Elementos de definición del modelo de relaciones laborales por las normas de OIT y Comunitarias: la desestabilización por la reforma laboral (2012)”, en AA.VV. (Baylos, Coord.), *Políticas de austeridad y crisis en las relaciones laborales: la reforma de 2012*, Bomarzo, 2012, p. 52 y ss.

³⁶ Molina Navarrete, C., “La decretada reforma de la negociación colectiva: ¿el último ‘botín’ de los mercaderes del templo?”, *RTSS*, 340, 2011.

³⁷ Vid. AA.VV. (Ruesga, Coord.), *Análisis económico de la negociación colectiva*, CCNCC-MTI, 2010, especialmente, pp. 185 y ss.

³⁸ Durán López, F., “Negociación colectiva y sistema de relaciones laborales”, *Economía y Sociología del Trabajo*, 18, 1992, p. 8.

³⁹ Valdés Dal-Ré, F., *La negociación colectiva, entre tradición y renovación*, Comares, 2012, pp. 7-9.

debemos olvidar que es ella la que ocupa espacios y papeles que hasta tiempos recientes realizaba la ley.

Ciertamente, para entender esta última afirmación consideramos importante recordar ahora el carácter ambivalente del Derecho del Trabajo, pues si bien, por un lado, pretende la tutela o más acertadamente, un mínimo equilibrio ente los contratantes de la relación laboral a través del reconocimiento de ciertos derechos mínimos a la parte contratante débil (v.gr., arts. 35 y 28 CE); por otro lado, también viene a garantizar y legitimar el sistema de producción capitalista y por ende, el trabajo por cuenta ajena (v.gr., art. 38 CE). Al respecto, debemos subrayar cómo en los últimos años asistimos a la pérdida del protagonismo de la norma laboral “en cuanto instrumento central de la tutela del trabajo dependiente”⁴⁰, lo que se ve intensificado por el progresivo “desplazamiento del objeto del tradicional Derecho del Trabajo, la tutela del trabajo, a la tutela de la empresa y de la *productividad*” (como se observa, por ejemplo, en la alegación que la EMM IV L. 3/2012 hace para justificar el arbitraje obligatorio en caso de no alcanzar acuerdo para la inaplicación del convenio – art. 82.3 LET –: la necesidad de que los poderes públicos velen por la productividad ex art. 38 CE)⁴¹.

Consecuentemente, tras el repliegue legal en la determinación de las concretas condiciones de trabajo, las exigencias de seguridad jurídica y de cobertura o tutela concreta se plasman no tanto en la ley cuanto por la negociación colectiva⁴². Adviértase pues el problema que originan unas reformas que también permiten dejar sin efecto real lo pactado en convenio.

Y junto a ello, los referidos cambios en esta materia suponen potenciar la función “gestional” (organización del trabajo) o contractual de la negociación colectiva, en detrimento de su función homogeneizadora-normativa, justificándose en lo que viene siendo un lugar común: la crítica a nuestro sistema de negociar por ser responsable en gran medida de la falta de un nivel adecuado de flexibilidad que precisan las empresas – y por ende, afirman, del mantenimiento del empleo –. Y es precisamente por ello, se concluye, que los cambios que se introducen en su

⁴⁰ Baylos Grau, A., “El sentido general de la reforma: la ruptura de los equilibrios organizativos y colectivos y la exaltación del poder privado del empresario”, *RDS*, 57, 2012, p. 9.

⁴¹ Rodríguez-Piñero Y Bravo-Ferrer, M., *Flexibilidad interna y externa...*, *cit.*, y Rodríguez-Piñero, M., Valdés, F., Casas, M. E., “La nueva reforma laboral”, *RL* 5, 2012, pp. 3 y 4.

⁴² Cruz Villalón, J., “Texto y contexto de la reforma de la negociación colectiva 2011”, en AA.VV. (García-Perrote y Mercader, dir.), *La reforma de la negociación colectiva*, Lex Nova, 2011, p. 20.

configuración “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” (EMM IV L. 3/2012).

No obstante, pese a esta crítica, los estudios que superan la mera generalización y una visión simplista de la negociación colectiva tienden a concluir, en contraposición al ya señalado consenso en su diagnóstico que afirman las reformas laborales, tanto una valoración positiva de su papel⁴³, como un cuestionamiento respecto a la generalización de ciertas críticas al modelo negocial⁴⁴, y confirman la existencia de una diversidad de situaciones en cuanto a la asunción de los cometidos que se le reclaman (cambios en la estructura, contenidos y funciones). Con lo señalado queremos simplemente subrayar que lo que se observa o concluye es que la norma no es la que principalmente condiciona los resultados, sino sobre todo la cultura negocial de los concretos agentes socioeconómicos⁴⁵.

Ciertamente, nuestra negociación colectiva, con las diferencias y limitaciones señaladas, va asumiendo progresivamente (particularmente desde las reformas de 1994)⁴⁶ esas nuevas funciones de acomodación (adaptabilidad) de la organización del trabajo a las cambiantes y concretas circunstancias empresariales⁴⁷, lo que se traduce en un cierto protagonismo de este ámbito o nivel negocial⁴⁸. Ahora bien dichas funciones flexibilizadoras habían sido llevadas a cabo, en menor medida al menos hasta ahora, vía convenio de empresa y sobre todo, a través del mecanismo de los acuerdos de empresa (descuelgue o modificación de las condiciones de trabajo)⁴⁹; lo que por otro lado, ha supuesto una importante crisis del valor normativo del convenio estatutario, de su

⁴³ Cruz Villalón, J., *Texto y contexto de la reforma de la negociación colectiva 2011*, cit., p. 20; y Molina Navarrete, C., “La decretada reforma de la negociación colectiva: ¿el último ‘botín’ de los mercaderes del templo?”, *RTSS*, 340, 2011, pp. 38 y 39.

⁴⁴ AA.VV. (Ruesga, coord.), *Análisis económico de la negociación colectiva*, CCNCC-MTI, 2010, especialmente, pp. 183-185. De opinión contraria, afirmando que “nada ha cambiado”, Mercader Uguina, J. R., “Estructura de la negociación colectiva y concurrencia de convenios en el Real Decreto-Ley 7/2011”, en AA.VV. (García-Perrote y Mercader, dir.), *La reforma de la negociación colectiva*, Lex Nova, 2011, pp. 72 y 73.

⁴⁵ Sala Franco, T., “La reforma de la negociación colectiva”, en AA.VV., *La reforma laboral en el Real Decreto-Ley 3/2012*, cit., p. 44; y Navarro Nieto, F., *La estructura de la negociación colectiva: marco jurídico y disciplina contractual*, Bomarzo, 2009, pp. 83 y ss.

⁴⁶ Las razones para ello, vid. Durán López, F., *Negociación colectiva y sistema de relaciones laborales*, cit., p. 9.

⁴⁷ A modo de resumen, Valdés Dal-Ré, F., *La reforma de la negociación colectiva de 2012*, cit., pp. 226 y 227.

⁴⁸ Al respecto, Montoya Melgar, A., *La reforma laboral de 2012...*, cit., pp. 13 y ss.

⁴⁹ Llano Sánchez, M., *La negociación colectiva*, cit., p. 354.

equilibrio interno – ya que vía acuerdo puede ser derogado en las más importantes materias –, y en definitiva, de su eficacia jurídica (fuerza vinculante, art. 37 CE)⁵⁰.

Dicho modelo se ha visto profundizado en las últimas reformas, de manera que si bien inicialmente esos acuerdos derogatorios de la norma convencional se admitían de manera excepcional, al objeto de atender a empresas en circunstancias especiales (dificultades reales o crisis), progresivamente ha ido reduciendo garantías y límites y ampliando las materias y circunstancias que justifican tal derogación (desde meras dificultades en el funcionamiento de la empresa, a simplemente evitar con ello problemas sobre el empleo en la empresa), hasta el punto de llegar a poder admitirse incluso en situaciones de gestión ordinaria, o al menos sin necesidad de que existan problemas actuales (carácter preventivo)⁵¹. Y junto a ello, la centralidad y preferencia del convenio empresarial, inmune a actuaciones externas vía art. 83.2 LET en materias o condiciones de trabajo clave (de gestión y organización del trabajo), se explica nuevamente para con ello permitir su rápido y continuo cambio en su contenido (en cualquier momento y con independencia de que exista cobertura convencional supraempresarial), y deviene en complemento añadido a esa función para aquellas estructuras empresariales que puedan alcanzarlos.

Se constata así una tendencia de convergencia (particularmente en la reforma de 2012) entre la denominada negociación colectiva formal o institucional (convenio colectivo), y la informal (vía acuerdos de empresa modificativos del convenio)⁵², en aras a favorecer en todas ellas la función organizacional, gerencial o contractual propia del llamado “modelo convencional productivista”⁵³.

⁵⁰ Sobre el alcance de esta expresión a raíz de un reciente pronunciamiento del TC; García Murcia, J., “Fuerza vinculante e intangibilidad del convenio colectivo: a propósito del Auto TC 85/2011”, *REDT*, n. 157, 2013, pp. 270 y ss.

⁵¹ *Vid.* Valdés Dal-Ré, F., “La reforma de la negociación colectiva de 2012”, *cit.*, pp. 234 y ss. También, Merino Segovia, A., *La reforma de la negociación colectiva en el RDL 3/2012...*, *cit.*, p. 252.

⁵² Adviértase, en este sentido, que el procedimiento previsto en el reformado art. 41 LET no puede ser calificado en sentido estricto de negociación colectiva -a diferencia del previsto en el art. 82.3 LET-, sino de mera participación de los trabajadores en la empresa (STC 92/1992). Ciertamente, entendida la participación en su sentido genuino, lo previsto en el art. 41 LET respecto a las modificaciones colectivas no alcanza tal consideración ya que no deja de ser un mero mecanismo de información y consultas. Sobre estos conceptos, Pedrazzoli, M., “Partecipazione, costituzione economica e art. 46 della Costituzione. Chiose e distinzioni sul declino di un’idea”, *RIDL*, n. 4, 2005, pp. 437 y ss.

⁵³ Molina Navarrete, C., *La decretada reforma de la negociación colectiva...*, *cit.*, pp. 30 y 31.

En definitiva, la lógica de las reformas podría ser resumida en los siguientes términos: la negociación colectiva debe actuar principalmente como un instrumento al servicio del interés empresarial, pues con ello “se espera una mejora en la economía que permitirá a las empresas crear y mantener empleo”⁵⁴. De este modo, partiendo de una realidad profundamente inestable, debido a las llamadas circunstancias cambiantes del mercado, la conclusión será un sistema negocial cuyas manifestaciones (particularmente el convenio colectivo), sean igualmente inestables, variables, flexibles y menos controladoras/limitadoras del poder empresarial, al objeto de servir más adecuadamente a su pretendida función protagónica, esta es, la organizacional o gerencial⁵⁵. Como reverso de todo ello, pierde centralidad la función normativa y distributiva⁵⁶, y por ende los efectos que de ella se derivan: cohesión y paz social (procurando que el conflicto capital trabajo se mantenga dentro de unos límites aceptables), y que el coste (condiciones) del trabajo no sea un elemento para la competencia entre las empresas⁵⁷. En conclusión, supone un cuestionamiento claro de “la función primigenia de la negociación colectiva”, hasta el punto de que la flexibilidad, como criterio de orientación de las reformas, “acaba por incidir profundamente en la morfología del sistema, en su marco institucional, en las funciones del sistema negocial y en el sistema normativo”⁵⁸.

⁵⁴ Rodríguez-Piñero Y Bravo-Ferrer, M., *Flexibilidad interna y externa...*, cit.

⁵⁵ Valdés Dal-Ré, F., *La reforma de la negociación colectiva de 2012*, cit., pp. 225 y ss.

⁵⁶ Fenómeno que con especial incidencia acontece paralelamente o con mayor incidencia, en países como Italia; Romagnoli, U., *Perché l'articolo 8 è una norma da cancellare* (en www.inchiestaonline.it/lavoro-e-sindacato/umberto-romagnoli-%c2%abperche-l%e2%80%99art-8-e-una-norma-da-cancellare%c2%bb/); y *Dalla cancellazione dell'art. 8 alla ricostruzione del diritto del lavoro* (en www.dirittisocialiecittadinanza.org/Documenti/Dalla%20cancellazione%20dell%27art.8%20alla%20ricostruzione%20del%20diritto%20del%20lavoro.pdf).

⁵⁷ Molina Navarrete, C., “De las reformas laborales a un nuevo, e irreconocible, *Estatuto del Trabajo Subordinado*”, *CEF-RTSS*, n. 348, 2012, p. 125. Y Valdés Dal-Ré, F., *La reforma de la negociación colectiva de 2012*, cit., pp. 225 y 226.

No deja de ser revelador de lo pretendido el hecho de que a partir de los años '80, precisamente cuando mayor desarrollo comienza a tener esta función gerencial de la negociación colectiva, se produce una creciente caída de la participación de las rentas del trabajo en relación a la renta nacional (que en España pasó del 60% a representar en torno al 45% en el año 2009), fenómeno que además corre paralelo a la creciente desigualdad salarial entre niveles profesionales y entre sexos. En extenso, OIT, *Informe mundial sobre salarios 2010/2011. Políticas salariales en tiempos de crisis*, 2010, especialmente, pp. 26 y ss. y 39 y ss. Sobre este particular, debemos subrayar el papel de la negociación colectiva como corrector de esos efectos y AA.VV. (Ruesga, Coord.), *Análisis económico de la negociación colectiva*, CCNCC-MTI, 2010, especialmente, pp. 186 y ss.

⁵⁸ Navarro Nieto, F., *La reforma del marco normativo de la negociación colectiva*, Ponencia en el

Obviamente, este cambio, como ya hemos adelantado, corre paralelo a considerar que existe un interés objetivo que merece una especial tutela y sobre el que debe gravitar la norma laboral (incluido el convenio): la competitividad y la adaptabilidad, que deja así de considerarse interés de parte (empresarial), para elevarse a la categoría de general (ex art. 38 CE), y que por tanto, justifica el sacrificio de los intereses propios (que a estos efectos, se refiere a los que pretendería defender el sindicato, art. 7 CE – y en general, los representantes de los trabajadores ex arts. 37 y 129 CE –)⁵⁹. Siendo pues ese interés, ahora general, digno de tutela preferente, se explicará que se elimine lo que lo limite u obstaculice (v.gr., excluyendo la intervención pública o impulsando mecanismos que impidan el bloqueo de la decisión empresarial en caso de que sea precisa la aquiescencia de los representantes de los trabajadores); y al mismo tiempo, el fortalecimiento de todo aquello que mejor permita su cumplimiento (el poder unilateral del empresario)⁶⁰.

Adviértase también el cambio en este aspecto, pues frente quienes consideraban que la flexibilidad supondría un aumento de las fórmulas de participación de los trabajadores y por tanto, un sistema de relaciones de trabajo más libre y participativo⁶¹ (dando lugar a la llamada flexibilidad negociada – así denominada expresamente en las reformas de 2010 y 2011–); lo cierto es que, de nuevo, la tozuda realidad, expresada en el L. 3/2012, prescindiendo de tal calificativo (negociada), “incrementa el riesgo de la ausencia de un contrapoder colectivo en las pequeñas empresas en los procesos de gestión de la flexibilidad”⁶², y en gran medida confía tal flexibilidad, esencialmente, al poder unilateral del titular de la empresa⁶³.

XXII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Donosti, 17 y 18 de mayo de 2012.

⁵⁹ Rodríguez-Piñero Y Bravo-Ferrer, M., *Flexibilidad interna y externa...*, cit. Adviértase que el pleno desarrollo de la libertad sindical (art. 28 CE) comporta la garantía de su actividad negocial, que presupone la existencia de intereses contrapuestos, y este aspecto queda claramente en peligro desde el momento en que la exigida colaboración en la gestión empresarial se basa en la tutela y unilateralidad del interés empresarial; Pedrazzoli, M., “Partecipazione, costituzione economica e art. 46 della Costituzione. Chiose e distinzioni sul declino di un’idea”, *RIDL*, n. 4, 2005, p. 446.

⁶⁰ Sería también aplicable en nuestro caso la idea de que “(...) Il diritto dei lavoratori di partecipare alla gestione delle aziende si è impercettibilmente mutato nel diritto di collaborare alla gestione delle aziende”, Pedrazzoli, M., *Partecipazione, costituzione economica...*, cit., p. 443.

⁶¹ Durán López, F., “El futuro del Derecho del Trabajo”, *REDT*, n. 78, 1996, pp. 609 y ss.

⁶² Navarro Nieto, F., La reforma del marco normativo de la negociación colectiva, cit.

⁶³ Palomeque López, M. C., *La versión política 2012...*, cit., pp. 47 a 49; y Valdés Dal-Ré,

Para concluir, reiteramos que desde nuestro punto de vista el nuevo modelo reformista subraya la preponderancia del papel de la negociación colectiva como instrumento para la gestión (flexible) de las relaciones de trabajo⁶⁴, con el consiguiente debilitamiento de su hegemonía y centralidad en el gobierno de las relaciones laborales, al quedar sometido a una constante inestabilidad y vulnerabilidad (e incluso la ruptura de su equilibrio interno)⁶⁵. Añádase además a lo indicado que las continuas reformas de los últimos años no han establecido un equilibrio mínimo entre la denominada flexibilidad interna y la de los extremos (de entrada, contratación, y de salida, despido), ya que se han favorecido ambas y singularmente el papel del poder empresarial en ellas, y ante esta circunstancia cabe plantearse cómo pudiera ser negociada tal flexibilidad, pues no queda espacio para el tradicional intercambio entre los sujetos colectivos (v.gr., más flexibilidad interna a cambio de menor flexibilidad en los márgenes)⁶⁶.

4. Bibliografía

Baylos Grau, A., *¿Defender los derechos laborales es franquista?* (en <http://baylos.blogspot.com.es/2012/02/defender-los-derechos-laborales-es.html>).

Baylos Grau, A., “El sentido general de la reforma: la ruptura de los equilibrios organizativos y colectivos y la exaltación del poder privado del empresario”, *RDS*, n. 57, 2012.

F., “La reforma de la negociación colectiva de 2012”, *RL*, nn. 23-24, 2012, pp. 222 y 223. También, Llano Sánchez, M., “La negociación colectiva”, en AA.VV. (Montoya y García, Coord.), *cit.*, p. 346.

Como señalara Rodríguez Crespo (*La administración del convenio colectivo*, CES-Andalucía, 2006, p. 30): “*La potenciación del mecanismo de colaboración pasa por la imposibilidad de reintroducir la discrecionalidad empresarial en el ámbito de las relaciones laborales, dejando siempre al margen de las decisiones de gobierno a la autonomía individual*”.

⁶⁴ Vid. especialmente, E.MM. IV de la L. 3/2012. Favorable a este rol del convenio, Durán López, F., “Prologo” al libro de Rodríguez Crespo, M.J., *La administración del convenio colectivo*, CES-Andalucía, 2006, p. 19.

⁶⁵ Y como efecto práctico de lo afirmado, un evidente empeoramiento de las condiciones de trabajo, Escudero Rodríguez, R., “Una propuesta de análisis sistemático y periódico de la negociación colectiva”, *RL*, 2005-I.

⁶⁶ Valdés Dal-Ré, F. y Lahera Forteza, J., *La flexiseguridad laboral en España*, Fundación Alternativas, 2010, p. 49 (en www.falternativas.org/en/content/download/14088/423097/version/4/file/Doc157.pdf).

- Beck, U., *Un nuevo mundo feliz*, Paidós, 2000, p. 94.
- Bhaduri, A. y Marglin, S., “Unemployment and the real wage: the economic basis for contesting political ideologies”, *Cambridge Journal of Economics*, n. 14, 1990, pp. 375-393).
- Cruz Villalón, J., *Una profunda reforma laboral* (en <http://jesuscruzvillalon.blogspot.com.es/2012/02/una-profunda-reforma-laboral.html>).
- Durán López, F., “El futuro del Derecho del Trabajo”, *REDT*, n. 78, 1996, pp. 609 y ss.
- Durán López, F., “Negociación colectiva y sistema de relaciones laborales”, *Economía y Sociología del Trabajo*, n. 18, 1992.
- Escudero Rodríguez, R., *El Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero: la envergadura de una reforma profundamente desequilibradora de la negociación colectiva*, Ed. Cinca, 2012.
- Escudero Rodríguez, R., “Una propuesta de análisis sistemático y periódico de la negociación colectiva”, *RL*, 2005-I.
- García Murcia, J., “Fuerza vinculante e intangibilidad del convenio colectivo: a propósito del Auto TC 85/2011”, *REDT*, n. 157, 2013, pp. 270 y ss.
- Guerrero Vizuite, E., “El régimen jurídico del descuelgue empresarial tras la reforma laboral de 2012”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 33, 2013, p. 106.
- Gutiérrez-Solar Calvo, B., “La modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en convenios colectivos extraestatutarios: un aspecto más de la conflictiva figura del convenio colectivo extraestatutario”, *REDT*, n. 94, 1999.
- Izquierdo M., Jimeno, J. F., Thomas C., “La relación entre el grado de centralización de la negociación colectiva y la tasa de desempleo: nuevos resultados”, *Boletín Económico del Banco de España*, febrero 2012, p. 60 y ss.
- Lucifora, C., *Working Pooors? An Analysis of Low Wage Employment in Italy*, 1997 (en www.feem.it/userfiles/attach/Publication/NDL1997/NDL1997-093.pdf)
- Lyon-Caen, G., “¿Derecho del Trabajo o Derecho del Empleo?”, en AA.VV., *Evolución del Pensamiento Juslaboralista. Estudios en homenaje al Prof. Héctor-Hugo Barbagelata*, 1997, pp. 269 y 270.
- Lyon-Caen, G., “¿Derecho del Trabajo o Derecho del Empleo?”, en AA.VV., *Evolución del Pensamiento Juslaboralista. Estudios en homenaje al Prof. Héctor-Hugo Barbagelata*, 1997, págs. 269 y 270.

- Merino Segovia, A., “La reforma de la negociación colectiva en el RDL 3/2012: Las atribuciones al convenio de empresa y novedades en la duración y vigencia de los convenios colectivos”, *RDS*, n. 57, 2012, pp. 250 y 252.
- Molina Navarete, C., “La decretada reforma de la negociación colectiva: ¿el último «botín» de los mercaderes del templo?”, *REF-DTSS*, n. 340, 2011, pp. 13 y 14.
- Molina Navarrete, C., “De las *reformas laborales* a un nuevo, e irreconocible, *Estatuto del Trabajo Subordinado*”, *CEF-RTSS*, n. 348, 2012, p. 125.
- Navarro Nieto, F., *La reforma del marco normativo de la negociación colectiva*, Ponencia en el XXII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Donosti, 17 y 18 de mayo de 2012.
- Olarte Encabo, S., “La reforma legal de la negociación colectiva y el cambio de modelo productivo”, en AA.VV. (Castiñeira, coord.), *Relaciones laborales y nuevo modelo productivo*, XXIX Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, Monografías de Temas Laborales, n. 48, 2011, p. 238.
- Palomeque López, M. C., “La versión política 2012 de la reforma laboral permanente. La afectación del equilibrio del modelo laboral”, en AA.VV. (García-Perrote/Mercader, Direc.), *Reforma Laboral 2012*, Lex Nova, 2012.
- Pedrazzoli, M., “Partecipazione, costituzione economica e art. 46 della Costituzione. Chiose e distinzioni sul declino di un’idea”, *RIDL*, n. 4, 2005.
- Pérez Infante, J. I., “La negociación colectiva y los salarios en España: un análisis económico agregado”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, V. 29, n. 2, 2011.
- Ribes Moreno, M. I. y Fernández Allés J. J., “La necesidad de un marco normativo integrado de relaciones laborales: a propósito de la nueva regulación de la negociación colectiva tras la Ley 3/2012”, *REDT*, n. 157, 2013, p. 193.
- Rodríguez-Piñero Y Bravo-Ferrer, M., “Flexibilidad interna y externa en el Real Decreto-Ley 3/2012”, *Diario La Ley*, n. 7833, 2012.
- Román De La Torres, M. D., *Modificación sustancial de condiciones de trabajo. Aspectos sustantivos y procesales*, Comares, 2000.
- Sánchez Trigueros, C. y Sempere Navarro, A. V., “Caracterización formal del Real Decreto-Ley”, en “Convenios y negociación colectiva tras el RD-Ley 7/2011, de 10 de junio”, *AS* n. 5, 2011 (BIB 2011/1156).
- Ruesga Benito, S. M. (Coord.), *Análisis económico de la negociación colectiva*, CCNCC-MTI, 2010.
- Valdés Dal-Ré, F., “La reforma de la negociación colectiva de 2012”, *RL*, nn. 23-24, 2012.

Valdés Dal-Ré, F., “La eficacia jurídica del convenio colectivo: un intento de reconstrucción histórico-sistemática y comparada”, *RL*, nn. 21 (I), y 22 (II), 2004.

Valdés Dal-Ré, F. y Lahera Forteza, J., *La flexiseguridad laboral en España*, Fundación Alternativas, 2010, p. 49 (en www.falternativas.org/en/content/download/14088/423097/version/4/file/Doc157.pdf).

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el Centro de Estudios Marco Biagi, ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo