

NEGOCIACION COLECTIVA Y ACUERDOS SOCIALES

Los acuerdos en la cumbre que han tenido lugar en España desde 1977 y, en particular, el Acuerdo Económico y Social (AES) de 1984, suscitan a **Miguel Rodríguez Piñero** una reflexión sobre la relación entre el Estado, la legislación y el sistema contractual colectivo. El autor analiza el doble fenómeno de una intensificación de la función reguladora de la normativa legal en algunos puntos y de su reducción en otros, en función de una búsqueda de flexibilidad que lleva a ampliar las competencias de la autonomía colectiva, lo cual se relaciona con el llamado «principio de favor» y el papel de la autonomía contractual individual.

La estructura de la contratación colectiva, su rigidez, las modalidades de la fijación de salarios en los convenios y los mecanismos de mediación, conciliación y arbitraje son otros tantos temas de este estudio.

I. CRISIS ECONOMICA Y LIMITES A LA AUTONOMIA DEL CAMPO DE LAS RELACIONES LABORALES

EN la mitad de la década de los 80 puede constatarse que no es una mera situación coyuntural episódica el fenómeno de crisis económica, iniciado en la década anterior. La crisis ha traído además consigo un proceso de transformación y una profunda reestructuración de los sistemas productivos, que alteran los rasgos tradicionales de nuestra sociedad y que repercuten de forma muy profunda en el mundo del trabajo. Lo más evidente de esta repercusión es la caída radical de los niveles de empleo, pero existen también otros hechos muy significativos: la respuesta sindical a la inflación de costes, la acentuación del asistencialismo (unido a la crisis fiscal del Esta-

do), que somete a revisión los instrumentos públicos de protección social; la internacionalización de la economía y la nueva división internacional del trabajo, que amplía el sector económico abierto a la competencia externa y hace más dramática la exigencia de competitividad internacional. En suma, los temas laborales están muy afectados y no pueden marginarse en cualquier política de enfrentamiento con la crisis económica.

Todas las instituciones y principios del Derecho del Trabajo (y también de la Seguridad Social) han sufrido algún impacto con la nueva coyuntura económica; el impacto de la crisis se ha podido sentir también en el propio sistema de relaciones laborales y, por ello, de forma profunda y amplia, en la negociación colectiva y en su regulación jurídica (1). El impacto más importante que la crisis económica ha producido en el sistema de la negociación colec-

tiva ha sido la transformación de sus funciones; junto a la tradicional función normativa, hasta ahora considerada como central, adquieren progresiva importancia funciones anteriormente más instrumentales y complementarias, como la ordenación de las relaciones laborales, la composición y procedimentalización de los conflictos, la creación de vehículos de participación y, sobre todo, nuevas funciones conectadas con la gestión consensual de la crisis en relación con la política económica.

Un examen sucinto de un tema tan vasto y complejo como el de negociación colectiva y crisis económica se enfrenta con dos peligros que deberían evitarse: uno, el de la excesiva simplificación y superficialidad a través de una exposición demasiado generalizada, y otro, el de perderse en el examen concreto y difuso de temas diversos, que puede impedir una visión de conjunto de las líneas de tendencia actuales de la negociación colectiva (2). Para evitar este doble peligro, he preferido seleccionar los puntos básicos donde se producen con más profundidad y permanencia los cambios en la negociación colectiva, verificando ciertas regularidades en la contratación en un lapso suficiente de tiempo que permitan configurar unas verdaderas y propias pautas de conducta que pueden reconducir esa actividad contractual a modelos de referencia, tan útiles en el estudio de las relaciones laborales (3). Trataré de analizar los procesos de contratación colectiva sin prescindir de los datos normativos, pero sin limitarme tampoco a éstos, pues las relaciones laborales y su ordenación jurídica constituyen un sistema abierto que influye y es influido por su propio entorno.

La crisis ha sido, y es aún, un factor que altera las reglas de juego de los actores en las relaciones laborales desde el momento en que ha hecho y hace registrar de continuo (no sólo por las modificaciones de orden legal) una intensificación de la influencia del Estado en la reglamentación del trabajo y de esas relaciones colectivas (4). Pero este fenómeno de acentuación del papel del Estado en las relaciones laborales se da ahora —y en ello consiste la novedad— sobre todo en su papel de regulador y controlador de los procesos económicos, con un signo o sentido diverso al tradicional. Por otro lado, la profundidad y el alcance real de esa intervención es más relevante e incisiva que en épocas anteriores. Al mismo tiempo, se ha producido en los últimos años una significativa pérdida de autonomía de las relaciones laborales y, en consecuencia, una profunda revisión del modelo pluralista conflictual.

Sin embargo, la revisión de las relaciones laborales y la acomodación a la pérdida de autonomía de las mismas puede hacerse de forma diferente según sea la actitud del poder público y de las propias partes sociales. Esa pérdida de autonomía puede canalizarse por la vía de intervenciones autoritarias de la autoridad pública, limitativas de la autonomía colectiva, en particular en lo referente a la determinación de los salarios, (e intervenciones de este tipo han tenido lugar recientemente en algunos países (5)). Otra respuesta ha podido ser la de la reducción del papel de la negociación colectiva amparada en una no intervención formal de los poderes públicos, los cuales, sin embargo, propician, a través de diversos medios, el debilitamiento del sindicato (6).

Entre nosotros se ha seguido una alternativa diferente que trata de afrontar el desafío de la nueva situación económica, introduciendo cambios sustanciales en el sistema de relaciones laborales para permitir que, sin poner en crisis la idea de autonomía colectiva, se asegure o se logre una coordinación y una compatibilidad de las decisiones adoptadas en aquél con el sistema económico global. Esto se ha facilitado precisamente con la intervención y apoyo del Estado, que logra con ello, a su vez, no sólo la realización de sus objetivos económicos sino también el consenso necesario para llevarlos a cabo.

Sin haber llegado a experimentar en el tiempo y a consolidar un sistema pluralista conflictual, y, por ello, sin haberse podido tampoco consolidar los actores sociales en el marco de las relaciones laborales, en el caso español ha surgido la necesidad de la transformación cualitativa de aquel sistema, con el reconocimiento de esos actores sociales también como interlocutores en el sistema político. Con ello se ha buscado también el reforzamiento del propio sistema político, el asegurar su gobernabilidad para hacer posible la adopción de medidas de política económica y social ante la gravedad de la situación económica.

Se acentúa la actividad del Estado en la economía, pero acompañada de una tendencia de éste de operar a la par de las partes sociales, de buscar el consenso de éstas, su implicación en la búsqueda de soluciones para la problemática económica general, consiguiendo con ello una relativa contención de las propias dinámicas reivindicativas. Desde 1977 se observa en España una línea de tendencia de propiciar re-

laciones entre las confederaciones sindicales y empresariales con el Gobierno, relaciones que, en parte, suponen un desplazamiento de posibles objetos de la negociación colectiva al terreno de la negociación política.

La aparición de un negociado político al lado de la típica negociación laboral supone la ampliación del área de lo negociado a temas ajenos al objeto propio del convenio colectivo, como se observa a primera vista en una lectura del Acuerdo Económico y Social. El carácter trilateral de su estipulación, en la que el Gobierno interviene no como mero mediador sino como auténtico y propio sujeto participante, revela ya, en lo que se refiere al Título I del A.E.S., que no estamos ante un negocio colectivo bilateral para la determinación de condiciones de trabajo. La parte del acuerdo que constituye objeto de pacto trilateral se refiere en buena parte a intervenciones o decisiones del Gobierno en materia de política económica y de política social, que ahora se consensúan y conciertan formalmente, y aquí la novedad está sobre todo en esa formalización con las partes sociales. El Gobierno ha obtenido un consenso social para sus propias decisiones, pero, a su vez, estas decisiones se someten al control y a la participación de las partes sociales, que condicionan así el propio ejercicio del poder político.

Es cierto que los firmantes del Acuerdo manifiestan «su pleno respeto a la potestad que la Constitución confiere a las Cortes Generales en aquellas materias de las que se deriven compromisos legislativos», pero el respeto aparece dirigido específicamente hacia ese tipo de compromisos «legislativos», en los demás, a *sensu contrario*, se está limitando a

través de compromisos el ejercicio de competencias por parte del Ejecutivo.

Por ello se habla en el artículo 1 del Título Preliminar de «compromisos de carácter fiscal, de carácter económico», esto es, acuerdos tripartitos ajenos a la contratación colectiva no sólo por su naturaleza formal, sino también en razón de su propia materia, no susceptible de integrarse en convenios colectivos. Temas tales como los incentivos fiscales a la inversión, el tratamiento fiscal de las rentas más bajas, el aumento de la inversión pública («que resulta del Acuerdo Económico y Social»), los conciertos para la realización de obras y servicios públicos, el propio fondo de solidaridad, la reducción de cotizaciones a la Seguridad Social, la revalorización de pensiones, la participación institucional o la reforma de la empresa pública son, sin duda alguna, temas que no pueden ser materia propia de contratación colectiva.

Pero incluso temas más específicamente laborales como el de las modalidades de contratación, la formación profesional o la seguridad e higiene en el trabajo se plantean, en buena parte, desde una perspectiva diversa a la propia de la contratación colectiva. Así, por ejemplo, el artículo 14, relativo a la seguridad e higiene en el trabajo, no está pensando en una posible futura contratación colectiva al respecto, sino más bien, y sobre todo, en actuaciones públicas tales como potenciar la acción formativa, revisar y actualizar la normativa vigente previas conversaciones entre las partes firmantes, y estudio, discusión y propuesta de los borradores del Gobierno, unificación de los organismos públicos com-

petentes, etc. Nos encontramos, por tanto, con un negociado no sólo formal sino materialmente político; que no concierne en sentido propio ni a las relaciones laborales ni a la propia contratación colectiva, a diferencia de lo que ocurre con la mayor parte del contenido del Título II, «Acuerdo Interconfederal».

Este negociado político no constituye, además, una mera anécdota o un momento, sino que del propio acuerdo se desprenden una serie de procesos continuos de negociado político a través de unas comisiones que se crean, y de las que cabe destacar como especialmente significativa la prevista en el artículo 19, de creación de «un organismo de consulta y asesoramiento al Presidente en materia de política económica». Aunque este órgano se creará por el propio Presidente del Gobierno, es claro que aparece como resultado y consecuencia del propio A.E.S., consagrando e institucionalizando la fórmula del «intercambio político».

En tal sentido, el Acuerdo Económico y Social continúa, y además acentúa, una tendencia de nuestro sistema de relaciones laborales que lo acerca a las fórmulas llamadas «neocorporativas», aunque, desde luego, no en sus formas más duras y formalizadas, «no incompatibles, en una cierta medida, con precondiciones y prácticas pluralistas» (7). Frente al modelo neocorporativo «puro», falta entre nosotros el elevado consenso de fondo entre las partes sociales con largas raíces históricas que caracteriza a las experiencias de este tipo (8); falta además un poder político sólido y, sobre todo, una Administración eficiente y prestigiada; en la contraparte empresarial es posible que falte una aceptación ac-

tiva y sin reservas de las «bases» empresariales de este tipo de intercambio, que garantice por ello su continuidad; falta también un sindicalismo altamente implantado en cuanto a su afiliación, unificado, que acepte sin ambigüedades el sistema socio-económico existente (y, por ello, la lógica y los vínculos derivados del intercambio político) y que controle las acciones reivindicativas descentralizadas y la propensión conflictual de las propias bases, en particular en los centros de trabajo, dando coherencia y, por ello, estabilidad al sistema (9).

Si a todo ello se une el que sólo una de las centrales sindicales hegemónicas ha firmado el Acuerdo Económico y Social, habrá de concluirse que existen rasgos de neocorporativismo en nuestras relaciones laborales (politización de los intereses funcionales, formalización explícita de los contactos triangulares, control consensual de las rentas de trabajo, control y guía de las organizaciones centrales) (10). Pero estos cambios, en buena parte, se añaden y complementan a prácticas pluralistas y conflictuales que permanecen y, en algunos casos, se refuerzan. Por eso el grado de compromiso, la superación de las prácticas de confrontación y de predisposición a la conflictividad puede entenderse sólo en un sentido limitado y relativo, como lo demuestra, pese a la sensible reducción de la conflictividad, el escaso grado de formalización de los procedimientos y de institucionalización de los conflictos, que sigue siendo una de las constantes del sistema. Cabría decir que nuestro sistema se ha alejado del pluralismo conflictual típico, ha adoptado elementos y se acerca a fórmulas neocorporativas, pero no ha llegado, y no es fácil que llegue, a fórmulas neocorporativas «puras» o «duras». (11).

II. ESTADO, LEGISLACION Y SISTEMA CONTRACTUAL COLECTIVO

La existencia de acuerdos de este tipo supone evidentemente un cierto grado de interferencia y condicionamiento de las decisiones que se adoptan en la negociación colectiva, lo que, a la vez que la ampliación de lo negociado a otros temas, produce cambios importantes en las relaciones funcionales entre la ley y la autonomía colectiva, sobre todo porque el aspecto consensual se refleja también en la norma legal, y porque ésta se sirve de la norma colectiva para hacer posible el establecimiento de un tratamiento normativo menos rígido y más flexible.

El Derecho del Trabajo adquiere un cierto carácter consensual que tiende a sustituir el marcado carácter conflictual, de resistencia, «nacido del encuentro frontal, gestionado a través del conflicto, antes, y la contratación, después» (12). La producción consensual de *standards* normativos, dirigidos a regular el cambio entre sacrificios y consenso social (13), provoca el hecho de una producción normativa estatal negociada y consensuada con las partes sociales, fenómeno tampoco nuevo pero que adquiere ahora nuevos matices en cuanto que esa normación consensual con frecuencia viene a suponer limitación de la propia autonomía negocial de las partes colectivas, por interferirse la ley en algún campo de la autonomía colectiva, o «rebaja» o adaptación de *standards* normativos precedentes (14).

Este tipo de prácticas adquiere ahora una nueva dimensión en

el Acuerdo Económico y Social, que las consagra y formaliza. A lo largo del mismo son frecuentes provisiones de medidas normativas tanto legales como, sobre todo, reglamentarias, dictadas a la vista de propuestas consensuadas con las partes sociales: medidas de aplicación de la Ley de Protección por Desempleo (art. 10,2, Título I); propuestas en materia de Seguridad Social que se elevarán al Gobierno «a fin de que éste pueda tenerlas en cuenta en los proyectos legislativos correspondientes»; propuestas sobre medidas a introducir, «a través de la legislación», en el régimen jurídico de prevención en el trabajo (art. 14, Título I); y, sobre todo, la previsión de la elaboración de un informe conjunto de las partes sociales al Gobierno, para que éste pueda cumplir su voluntad de adaptar y armonizar la legislación interna española en materia laboral al «acervo comunitario» (art. 17, Título I). Nos encontramos, pues, con manifestaciones explícitas de una nueva forma de elaborar la normativa estatal mediante el concierto, el consenso y la negociación previa con las partes sociales. Ello permite una cierta ambigüedad y contradicción en las relaciones actuales entre ley y autonomía colectiva. Ya no se trata de dos zonas tan diferenciables, la autonomía colectiva no cumple ya sólo una función de mejora de los *standards* normativos estatales, y se amplía el papel de la autonomía colectiva, pero de forma condicionada, en función de la aceptación por ésta de unos objetivos globales que ella misma ha contribuido a predeterminar.

Se sigue confiando en el convenio colectivo como instrumento de regulación y de mediación del consenso y de composición del conflicto, pero a la vez existe

una especial preocupación por la adaptación de este instrumento negocial a las exigencias económicas generales y, aunque no se llega a un control sobre la negociación colectiva, ésta se ve sometida a directrices (15) y a condicionamientos por parte, directa o indirecta, de los poderes públicos.

El Estado utiliza sin ambigüedades el poder que deriva de su carácter de empleador, condicionando de forma directa, vía presupuesto público, en el sector público ya sea las subidas salariales de los funcionarios, ya la propia contratación de su personal laboral, lo que, como referencia modelo, influye de forma muy directa en el conjunto de la negociación colectiva. Tal ha sucedido en 1984, mientras que para el año 1985 es a través del propio A.E.S. (art. 9, Título I) como se establecen los criterios respecto a las retribuciones del personal al servicio de las administraciones públicas, que se fijan en torno a lo que se ha dado en llamar el punto medio de la «banda», marcándose así una pauta importante para el resto de la contratación colectiva.

Además de ello, el Estado tiende a proponer a las partes sociales, y de alguna manera presiona para ello, la aceptación de ciertos criterios de «moderación» salarial, aunque dejando a la exclusiva competencia de las partes y al propio instrumento contractual la determinación formal, la aceptación explícita de los contenidos respectivos. Es cierto que formalmente el Título II del A.E.S. es un acuerdo bilateral en el que el Gobierno no participa; sin embargo, no puede negarse la interconexión de ambos Títulos, pues, como dice el Preámbulo del A.E.S., sus estipulaciones «constituyen un todo unitariamente concatena-

do, sin perjuicio de que su carácter global de pacto admita naturalezas jurídicas diferentes para cada uno de sus dos Títulos». Evidentemente, el convenio colectivo mantiene toda su solidez como instrumento regulador y sigue siendo el centro de las relaciones colectivas, pero la función real del instrumento negocial ha cambiado y se han alterado también de forma sustancial las relaciones entre el Estado y la ley y el convenio colectivo.

Una manifestación de ello, muy característica en nuestro ordenamiento, es la importancia que la ley asume en la configuración del propio sistema de contratación colectiva, importancia que no se produce en otros países de nuestro entorno. No se trata sólo del elevado grado de juridificación de los componentes más importantes del sistema de contratación colectiva, que también existe, aunque en menor grado, en otros sistemas donde ha tenido lugar una intervención de la ley para el «reconocimiento» del convenio colectivo, es decir, para hacer posible que éste, a través de su inderogabilidad *in peius* por parte del contrato de trabajo, pudiera cumplir su función social normativa (16). Esa intervención en el caso español tiene un sentido más profundo y refleja una actitud de tutela positiva, de abierto apoyo a la contratación colectiva, pero dándole a su vez un signo, unos rasgos, un condicionamiento que presupone una clara elección por parte de la ley de un determinado modelo de contratación que se favorece y una clara marginación de otras posibles fórmulas de contratación colectiva (17). Y ese modelo que se favorece desde la ley se piensa que es el tipo o modelo de contratación más adaptado o próximo a las formas de moderación reivindicati-

va, de asunción de «sentido común» en la negociación.

Dentro de las posibles soluciones abiertas por el artículo 37 C.E., el Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) optó por una solución que a primera vista podría ser considerada como continuista, pero que responde más bien, y sobre todo, a la preocupación por no originar una dinámica incontrolada de contratación. Por eso, el ET (y su reciente reforma) es una clara expresión de la función activa conformadora de la normativa estatal respecto al sistema de negociación colectiva. Es decir, nuestra ley no adopta una postura de abstención respecto a la configuración del sistema contractual, y, sin entrar en los contenidos, influye desde fuera en el diseño de esa configuración. Primero, concentrando el poder de regulación en unos agentes especialmente cualificados por su mayor representación, con lo que se favorece un modelo específico de negociación colectiva en manos de las organizaciones más representativas, dificultando, no sólo de hecho, las posturas defensivas de grupos que no aceptan la autolimitación en el ejercicio del poder contractual (18). El favorecimiento de los sindicatos más representativos, que se acentúa en las últimas reformas aprobadas por el Parlamento, significa el depositar una especial confianza en unos sujetos específicos que gozan de un mayor nivel de audiencia entre los trabajadores. Esta selección de interlocutores se acompaña del reconocimiento de un derecho a negociar que se corresponde con la obligación de negociar impuesta a la otra parte.

Pero además la ley reconoce a lo negociado una eficacia general, que saca al convenio colecti-

vo de la mera lógica privada, y que supone el reconocimiento *ex lege* de una representación de carácter general a las organizaciones más representativas. Esta postura de la ley no coincide exactamente con las pautas de un sistema pluralista puro y, por ello, con «la posibilidad de una diversidad o pluralidad de intereses en la esfera laboral, diversidad que se plasma tanto desde un punto de vista orgánico como de actividad efectiva de defensa de aquéllos» (19).

Otro aspecto de una opción no neutra de la ley está implícito en el tratamiento que el Estatuto de los Trabajadores otorga a lo que se ha llamado entre nosotros, genéricamente y sin sentido preciso, articulación u ordenación de los convenios colectivos. Aunque el ET parte de la libertad de las partes en la elección de las unidades de negociación y posibilita, por ello, la descentralización y atomización de las unidades de negociación, establece a su vez mecanismos a través de los cuales puede asegurarse «desde arriba» una cierta coordinación de los niveles, incluso imponer una cierta distribución de competencias normativas o una articulación de las diversas regulaciones (20). Es claro que con ello se trata de posibilitar acuerdos que ordenen y coordinen los niveles de negociación, condicionando y, a su vez, limitando el papel de los convenios colectivos de menor nivel. La ley ha entendido que puede ser contraproducente el juego indiscriminado de una pluralidad no relacionada de niveles contractuales, ofreciendo a las partes un marco legal a través del cual pueda imponerse la coordinación y ordenación de los niveles. Es cierto que en esta materia esa apoyatura legal ha sido escasamente utilizada y, como luego se ve-

rá, el Título II del A.E.S. reitera de nuevo un catálogo de buenas intenciones no llevada luego a la práctica en la negociación colectiva. Ello significa sólo la dificultad de puesta en práctica de esta competencia de autorreglamentación, pero las posibilidades legales al respecto son bastante claras (21).

En suma, es claro que la ley española no ha optado, como en otros sistemas, por un abstencionismo legal (que la Constitución no hubiera permitido), ni por un modelo pluralista puro de eficacia limitada de la negociación colectiva, de legitimidad negocial más abierta, y de dirigismo estatal en cuanto a la generalización, caso por caso, de los efectos. Antes bien, la ley al ordenar, regular y promover la autonomía colectiva lo ha hecho enderezando la negociación, posibilitando la superación de un modelo pluralista reivindicativo basado en el aislamiento y en el dinamismo de cada uno de los convenios. Desde la ley se ha favorecido una negociación «responsable» en manos de unas partes sociales que se estiman como «responsables» (22).

El cambio en las relaciones entre ley y autonomía colectiva, a consecuencia de la nueva situación económica, se produce también respecto al reparto de papeles entre ambas en la regulación del trabajo. El grado de estatalización en la regulación del trabajo ha sido una característica de nuestro Derecho del Trabajo, que, aunque acentuada durante el franquismo, en buena parte persiste. La legislación estatal asume una función reguladora importante en la determinación de las condiciones de trabajo y, a través de una reglamentación de orden público, limita la auto-

nomía contractual estableciendo reglas que determinan el contenido de los contratos de trabajo o las condiciones de su ejecución (23). Puede hablarse de una cierta intervención sustitutiva de la norma estatal frente a la colectiva, pero sólo dentro de ciertos límites, puesto que, logrado un cierto nivel de eficacia de la autonomía colectiva, ésta es la llamada a regular los niveles efectivos, más satisfactorios, de condiciones de trabajo. Desde este punto de vista, la cuestión afecta a la existencia o no de un espacio negocial mejorativo efectivo. Si es así, la intervención pública tiene sobre todo un carácter de apoyo y auxilio a la negociación colectiva llamada a intervenir en la mayoría de los casos. Sin embargo, con la crisis esa posibilidad es menos cierta, sobre todo al crecer el mercado de trabajo secundario, desprovisto de garantías colectivas (24). La crisis económica ha traído consigo, en este sentido, una revalorización de la legislación estatal, ha acentuado la necesidad de que ésta asegure un umbral mínimo de subsistencia en lo que se refiere a las condiciones de trabajo y sobre el cual debe apoyarse precisamente la autonomía colectiva.

Pero también la crisis económica ha puesto de relieve las posibilidades de adaptación que, frente a la rigidez típica de la solución legal, tiene el instrumento negocial colectivo respecto a los cambios sobrevenidos, e incluso respecto a las exigencias económicas negociales. Esta nueva confianza en el instrumento negocial permite un nuevo tipo de relaciones entre la norma legal y la norma colectiva, basado en dos novedades: una cierta autocontención del instrumento normativo legal, reducido sobre todo a asegurar mínimos de subsistencia y

abandonando el tradicional reglamentismo, fenómeno que sólo se ha producido de forma parcial, puesto que en otras materias (como es el caso de la contratación temporal) ese reglamentismo se ha incrementado; una cierta tendencia por parte del legislador a considerar la contratación colectiva como vehículo de moderación de la propia rigidez (25). En todo caso, se observa que la utilización alternativa ley-convenio tiende a superar rigideces, y precisamente por ello a veces el uso de la norma estatal tiende a impedir que por la vía de la autonomía colectiva se reintroduzcan rigideces que desde la ley se quieren suprimir. Tal ocurre en la contratación temporal o en las nuevas modalidades de contratación; el reducido papel de la contratación colectiva en estas materias debe conectarse a ese deseo que las propias organizaciones firmantes del A.E.S. expresan de eliminar «obstáculos y condicionamientos innecesarios» (art. 15,3, Título I).

Estos fenómenos un tanto contradictorios que produce la crisis —de una mayor necesidad de la intervención legal para asegurar unos mínimos de subsistencia, y a la vez de una necesidad de reducir esa intervención para dar paso a soluciones más elásticas, flexibles y dinámicas como las propias de la contratación colectiva— son los que inciden en el replanteamiento de un tipo de relaciones entre la normativa estatal y la normativa convencional. Pero, a su vez, el propio reconocimiento de la eficacia general del convenio colectivo, y el favorecimiento de éste desde la ley, supone una confirmación de la importancia que, como fuente reguladora, la ley reconoce al convenio colectivo. Ello se traduce en una tendencial identidad de régi-

men jurídico de la norma colectiva respecto a la norma legal inderogable, que ni permite una construcción estrictamente privatista del convenio colectivo ni una equiparación funcional de la autonomía colectiva con la autonomía individual (26). Ello no deja de afectar también al tema de la fuerza jurídica y situación jerárquica del convenio como norma.

Entre nosotros, el reparto competencial regulador entre ley-convenio colectivo ha reposado en un cierto modelo distributivo, que ha asignado un espacio propio dominado por la normativa estatal, que deja poco juego, si lo deja, a la autonomía colectiva y, a su vez, supone el respeto por la normativa estatal del papel regulador del convenio colectivo en la determinación de las condiciones concretas de trabajo (27). La crisis económica ha creado un clima favorable a la «desregulación», a la liberación de trabas y lazos impuestos por la normativa estatal, lo que afecta y modifica esa distribución originaria de competencias. Se está determinando un nuevo reparto de papeles que, en determinados aspectos, pone en discusión no sólo la función subordinada y complementaria que en nuestro sistema ha tenido la contratación colectiva, sino también su vocación primordial de mejora de los *standards* legales, y que permitió, en algunos momentos de coyuntura económica favorable, «una verdadera y propia competición de una fuente respecto a la otra en el incremento de los contenidos garantísticos» (28).

Se producen cambios en el modo y en la fuente de regulación, en un proceso tendencial de deslegalización (debida en buena parte a la propia crisis de las reglas generales en la regulación de

los dinámicos fenómenos sociales) que se observa ya en el Estatuto de los Trabajadores, cuyo Título I contiene un material normativo sensiblemente más reducido y escueto que la legislación anterior. La dificultad de disciplina uniformadora para todos los supuestos de relaciones de trabajo supone un límite para la norma legal inderogable, dada su naturaleza abstracta y general, y una relativa preferencia, por su carácter más concreto y dúctil, de la contratación colectiva. A este fenómeno se acompaña otro de carácter cualitativo; el modelo distributivo tradicional supone un reparto diferenciado de papeles entre la ley y la autonomía colectiva; cada cual, por así decirlo, «obra por su cuenta». También son posibles otras formas de relación internormativa entre ley y convenio colectivo, basadas en una «interacción permanente», o sea, una supraposición e integración dinámica, en una misma materia, de la regulación legal y colectiva y en la que la segunda no ocupa necesariamente una posición subalterna (29). Esta relación de continuidad dinámica tiene manifestaciones también en nuestro ordenamiento en la actual coyuntura socio-económica.

El convenio colectivo no realiza en este caso su típica función de incremento o mejora de la regulación legal, sino que la ley, mediante reenvíos, deposita su propia efectividad en la contratación colectiva, que asume así una función de fortalecimiento o revitalización de la regulación legal en aquellas materias cuyo desarrollo el legislador ha preferido dejar al cuidado de los propios interesados, pero no para «mejorar» los mínimos establecidos en la ley, sino para aplicar en sus propios términos los principios determinados por la ley (30). Es decir,

en estos supuestos no estamos ante una normativa legal «mejorable», sino «incompleta», que requiere un desarrollo e integración para su puesta en funcionamiento por parte de la autonomía colectiva, que juega, en cierto sentido, como ejecución o integración de la norma legal incompleta.

El fenómeno no deja de ser ambiguo: la ley amplía la autonomía colectiva y la llama para completar su propia regulación; pero, a su vez, la condiciona en cuanto que la asigna cometidos, la da directrices y la encauza. Mediante el instrumento contractual se busca lograr una mayor efectividad, una mayor flexibilidad y adaptabilidad, rehuyendo reglas generales y uniformes para todos los sectores y empresas, pero también se encuadra al convenio colectivo en una determinada dirección, y ello explica en parte el propio carácter consensual que en muchos casos caracteriza en su génesis a la regulación legal.

III. CONTRATACION COLECTIVA, PRINCIPIO DE FAVOR Y AUTONOMIA INDIVIDUAL

Todo este nuevo reparto de papeles no deja de influir en el problema de la relación jerárquica (respecto al condicionamiento o fuerza jurídica) entre la ley y el convenio colectivo. Sobre la base del predominio indiscutible de la ley y de la disciplina legal sobre la normativa colectiva en materia laboral, la relación entre las fuentes se ha inspirado preferentemente en el llamado principio de favor. En los casos de conflicto de reglas, con contenidos diferentes e incompatibles, aplica-

bles a una misma relación de trabajo, los problemas son especialmente complejos y posiblemente no puedan ser objeto de un tratamiento unívoco y universal para todos los temas, materias y supuestos. Sin embargo, la jurisprudencia y la doctrina han configurado, y no sólo en el caso español, unos principios generales inspirados en la idea común del *favor laboratoris* que son el de norma más favorable y el de condición más beneficiosa. Dichos principios han servido, respectivamente, para solucionar los conflictos entre fuentes en caso de colisión (en puridad, y en la mayoría de los casos, sólo aparente) de normas, y para dar juego a la autonomía individual, garantizando la obtención o conservación de derechos nacidos del contrato individual.

Respecto al convenio colectivo, ambos principios suponen, a su vez, un apoyo y un límite a la autonomía colectiva, bajo el presupuesto de que el convenio colectivo tiene una función de mejora de los *standards* normativos (mínimos) legales, pero, a su vez, de establecer *standards* normativos mínimos, susceptibles de mejora por la autonomía individual. Aunque no han faltado críticas al pretendido alcance universal de estos principios, la nueva situación económica obliga a revisar el propio instrumento de la ley laboral inderogable, crea una nueva dialéctica entre el momento individual y el momento colectivo de la tutela, y da lugar a una nueva problemática que ha permitido afirmar que en la nueva y actual fase del Derecho del Trabajo «la tensión tradicional entre norma estatal y convencional colectiva y los principios de norma mínima y más favorable sufren mutaciones funcionales notables» (31).

El origen del principio de favor se conecta al momento de la configuración de la autonomía colectiva como «poder contractual superior» para explicar la vinculación y la prevalencia del pacto colectivo sobre el contrato individual, mediante la inderogabilidad por éste del contenido de aquél. Fue la búsqueda de un espacio propio para el contrato individual, no bien visto siempre por los medios sindicales, e inspirado en fundamentos diversos (32), lo que lleva a reconocer eficacia a las cláusulas de mayor favor contenidas en los contratos individuales, mediante una distinción entre derogaciones mejorativas y derogaciones peyorativas que permitió a la jurisprudencia asegurar la salvaguardia absoluta de las cláusulas individuales más favorables.

La autonomía colectiva, en consecuencia, no sustituye en términos alternativos, de acuerdo a la concepción webberiana, al pacto individual, sino que se produce una cierta coordinación entre ambas autonomías; coordinación a la que cabría llamar jerárquica, en cuanto prima la regla colectiva, pero primacía que juega sólo en un único sentido, el del favor del trabajador, siendo lícitos y válidos los pactos individuales de carácter mejorativo. Desde el punto de vista técnico-jurídico la inderogabilidad *in peius* llega a entenderse como carácter mínimo de las normas colectivas, como que la voluntad misma de las partes colectivas es establecer sólo condiciones, una tutela mínima en favor del trabajador, que deja espacios abiertos a los pactos mejorativos individuales.

Cuando aparecen normas laborales de origen estatal van a asumir también desde un primer momento y con bastante frecuencia

este sentido de protección mínima, entendiéndose la imperatividad de aquéllas en un sentido relativo, es decir, referente sólo a la prohibición de «empeoramientos», respecto a esos mínimos (33), tanto respecto a la autonomía colectiva como respecto a la autonomía individual. En consecuencia, la idea de norma mínima y de inderogabilidad relativa *in peius* juega ahora también en la relación ley-norma colectiva, en la medida que la ley fija *standards* mínimos de tratamiento (un mínimo social de protección que ampara a todos) también e incluso para los que se benefician de una norma colectiva, que sólo puede mejorar pero no «derogar» esos mínimos.

La lógica subyacente en todos estos casos se conecta a esa formación en cascada de reglas que se mejoran unas a otras, respondiendo a espacios reales de mejorabilidad en el mercado de relaciones de trabajo y en el propio mercado de trabajo. La nueva coyuntura económica no sólo reduce esos espacios, sino que además, en ciertos aspectos y casos, muestra el efecto perversivo de esa regulación en cascada siempre mejorativa. Desde el punto de vista técnico esta inquietud se traduce en la utilización, por parte del Estado, de normas de diversa naturaleza a la de carácter mínimo. Tal ha ocurrido entre nosotros tradicionalmente en materia de extinción del contrato de trabajo, y puede observarse con claridad en la regulación de la contratación temporal y las nuevas modalidades de contratación. El deseo de dar seguridad a las expectativas empresariales de creación de empleo lleva a establecer una normativa legal rígida y cerrada, no abierta a la mejora colectiva. En otros casos, la disponibilidad en materia colectiva

se abre también a lo que tradicionalmente se llamó «derogaciones peyorativas». Tal ocurre con la aparición de un nuevo tipo de normas legales indisponibles para la autonomía individual, pero disponibles respecto a la autonomía colectiva, autorizando a introducir derogaciones *in peius* del tratamiento legal vigente, en un proceso de deslegalización tendencial o de sindicalización de la mediación que pone de manifiesto los límites tradicionales de la norma legal inderogable y del propio principio de favor (34). Entre nosotros han sido menos frecuentes estas fórmulas de autorización o encargo a la normativa colectiva para que ésta ejerza una labor de adaptación y, en su caso, de rebaja de la regulación legal (35); sin embargo, se trata de una técnica que en la coyuntura actual puede permitir resolver problemas de aplicación de la normativa legal tomando en cuenta, a la postre, el criterio de especialidad. Pero con ello se facilita una protección de los derechos de los trabajadores mediante «una gestión más elástica y una mayor adaptación a las distintas situaciones en las que han de actuar, sustituyendo algunas rigideces garantizadoras de la posición del trabajador por mecanismos de tutela más dúctiles, basados en la intervención (en la negociación y control) sindical» (36).

Más que de crisis del principio de favor habría que hablar, entre nosotros, de un redimensionamiento, de una utilización de la técnica de la norma mínima en muchos casos, pero conjugada con la posible utilización de otras técnicas normativas, ya sea la norma inderogable en sentido propio, ya la norma legal derogable vía autonomía colectiva, técnicas contrapuestas que en un caso limitan la autonomía colec-

tiva y en otro la amplían, pero que responden en común a una idea diversa a la del *favor laboratoris*.

En la relación entre autonomía colectiva y autonomía individual también pueden observarse algunos cambios de matiz. La técnica de la norma mínima juega en la relación norma legal o colectiva-contrato individual, y por ello la ley o el convenio colectivo permiten mejoras convencionales individuales que, sin embargo, no pueden restringir los beneficios reconocidos a los trabajadores en la normativa colectiva o legal.

Las partes del contrato de trabajo se ven sometidas de forma imperativa a los mandatos normativos inderogables de la ley y el convenio colectivo, pero tienen abierta la posibilidad de mejorar los *standards* normativos. Desde el punto de vista negativo, se habla de la invalidez de pactos contrarios, de la irrenunciabilidad o indisponibilidad de los derechos de los trabajadores concedidos por normas legales o colectivas, pero, desde el punto de vista positivo se reconoce, a su vez, un espacio propio a la autonomía de la voluntad, un espacio, por vocación y destino, «mejorativo».

En el momento actual, las relaciones entre la autonomía colectiva y la autonomía individual comienzan a examinarse desde otra perspectiva, desde la perspectiva clásica de la supremacía de la primera sobre la segunda. Se abandona, de este modo, el enfoque decididamente individualista que, conjugado con la supremacía de la ley, colocaba en una situación marginal o intermedia la autonomía colectiva. En aquellos ordenamientos en que se deposita una gran confianza en la negociación colectiva (37), se trata de fortalecer ahora el papel de la auto-

nomía colectiva y de acentuar su carácter de norma «cuasi legal» por encima de la autonomía individual, y sin, además, hacer depender originariamente de ésta su propia fuerza jurídica. El fenómeno es bastante complejo para poder ser abordado con brevedad y sin matices; en lo que aquí interesa afecta a dos cuestiones diferentes.

En primer lugar, si la contratación colectiva necesariamente ha de utilizar la técnica de la norma mínima, o si, al igual que la norma legal, pudiera utilizar la técnica de la norma inderogable en sentido propio, no disponible en sede de contratación individual. El Estatuto de los Trabajadores trata el tema con cierta ambigüedad, ni el Título III habla ahora de condiciones mínimas de trabajo, ni el artículo 3, 1, c) habla sólo de «condiciones menos favorables», pues añade «o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos». Es decir, la ley no impone como única posibilidad la técnica de la norma mínima, y deja abierta una vía, aunque difícilmente practicable en la realidad, para otro tipo de normas. Desde el punto de vista de lo que aquí interesa, en la medida en que la crisis ha provocado una preocupación por la problemática de los costos y de la flexibilidad del uso de la fuerza de trabajo, y se instrumenta ello, en parte, vía contratación colectiva, las, en otro tiempo, «mejoras voluntarias» pueden aparecer como factores de distorsión de esa política. Por ello no deja de ser significativo que en algunos aspectos el A.E.S. esté haciendo referencia no sólo a convenios colectivos, sino a otro tipo de pactos que traen su fundamento en la autonomía contractual (38). El problema afecta sobre todo a la llamada deriva de salarios, en el sentido téc-

nico del término, abierta por la *ability to pay* en ciertas empresas, que puede inducir, sin embargo, a movimientos alcistas en otros sectores o empresas (tal ha ocurrido, sobre todo, en la empresa pública). La búsqueda de justificación de la mejora vía «especial productividad» (aplicando una especie de «principio de prestación») en el fondo es también una cierta crisis del principio de favor, ya que éste partía de la idea mejorativa como criterio y como objetivo. Lo cierto es que *de facto* la normativa colectiva está dejando de ser una normativa mínima, para, en la mayor parte de los casos, configurar el marco específico «real» de las condiciones de trabajo. Y este fenómeno social no dejará de influir también en el campo jurídico.

En segundo lugar, un proceso de transformación se observa en lo que gráficamente cabría denominar disponibilidad colectiva de derechos y de situaciones individuales. Los procesos actuales de reestructuración de empresas plantean casos frecuentes de dialéctica entre el momento colectivo, en el que a la representación sindical se le ofrece el dilema de mantener rígidamente situaciones adquiridas o, a cambio de cesiones en esta materia, mantener en lo posible los puestos de trabajo. Ese dilema con frecuencia afecta a situaciones adquiridas individualizadas, y, por ello, difícilmente disponibles a nivel colectivo. Esto puede suponer un obstáculo real a la practicabilidad de las soluciones, y ello ha provocado precisamente el planteamiento de establecer nuevos equilibrios entre la llamada tutela individual y la llamada tutela colectiva, con una revalorización del momento colectivo que tiene una íntima conexión con la demanda de instru-

mentos más flexibles de tutela y garantía, frente a la excesiva rigidez de la tutela individual de reconocimiento de derechos por normas legales o colectivas cerradas. Nuestro ordenamiento, a través del artículo 41 ET, ha ofrecido un instrumento de control/negociación que intenta conseguir objetivos de tutela colectiva, pero con una visión global menos individualista, y de una forma dinámica y flexible, que permite la búsqueda de soluciones más practicables y efectivas mediante un reforzamiento del momento colectivo (39). La pregunta que cabe formular es si esta lógica podría aplicarse también a la propia contratación colectiva, de forma que ésta pudiera operar «modificaciones sustanciales» en los contratos de trabajo, ampliándose así los poderes negociales de los sindicatos más representativos. Es cierto que, en principio, nos encontramos ante instrumentos de tutela del interés del trabajador a través de la revalorización del control sindical, instrumentos «que son diversos, 'exteriores' y ulteriores respecto a los usuales, que consisten en el reconocimiento, a todo trabajador singular, sobre el plano contractual de una precisa y nítida posición de derecho subjetivo», por lo que no tienen que ser contradictorios con éstos (40). Pero ello no impide que se presenten, cada vez con más frecuencia, hipótesis relativas a la disponibilidad por el sindicato, en base a su representatividad *ex lege*, de situaciones «adquiridas» por el trabajador.

En la misma línea, cabría hablar de la relativa crisis del principio de «condición más beneficiosa», en cuanto mantenimiento de derechos y situaciones adquiridas en el momento de la sucesión de normas, especialmente de nor-

mas colectivas. Nuestro ordenamiento no ha reconocido legalmente un principio general de tal mantenimiento, cuando tales situaciones deriven no de la autonomía individual sino de la aplicación de las normas que se sustituyen; la duda está en si el mismo criterio podría ser aplicado a las «regulaciones contractuales unitarias», a las mejoras «voluntarias», formalmente basadas en la autonomía contractual, pero materialmente gozadas de forma colectiva y uniforme por todo el personal. Se trata de viejos problemas contemplados ahora con nuevas perspectivas y nuevas preocupaciones, no exentas de una mayor sensibilidad por la facilitación de adaptaciones a las reestructuraciones de la organización productiva que impone la nueva situación económica y tecnológica.

Estas manifestaciones son incipientes, ambiguas, no exentas de contradicciones, pero de ellas se pueden extraer claramente dos conclusiones; primero, marcar con mayor relieve la «supremacía» del convenio colectivo. En segundo lugar, redimensionar el principio de favor, que sigue jugando, pero readquiere un cierto matiz más colectivo, que contrasta con una visión excesivamente individualista del mismo, lógica en un sistema que desconocía, e incluso negaba, el momento colectivo, y consideraba al trabajador aislado como objeto, pasivo, de protección. El cambio, desde luego, ha sido propiciado por la instauración de la democracia, pero se ha acentuado, a su vez, por la nueva coyuntura económica que determina, allí donde existe confianza en la negociación colectiva y en el poder de los sindicatos, un relativo reforzamiento del momento colectivo.

IV. LA ESTRUCTURA DE LA CONTRATACION COLECTIVA

El tema de la estructura se refiere primordialmente al nivel en el que se negocia el convenio colectivo, al ámbito de éste, pero, a su vez, comprende temas como los de qué se negocia a cada nivel, quién toma efectivamente las decisiones a cada nivel y cómo se interrelacionan las decisiones adoptadas a cada nivel. La estructura se ha considerado generalmente, desde una dimensión «anatómica», como la consecuencia de un hacer y un deshacer a lo largo de los años de las partes sociales, quienes, a través del ejercicio de su autonomía colectiva, han ido cerrando acuerdos en unos y otros niveles, con unos y otros ámbitos, con un resultado final global que refleja la situación o mapa del sistema contractual que constituye la estructura de la negociación colectiva. Sería incorrecto, sin embargo, reducir el tema a una mera visión estática, puesto que el propio dinamismo de la negociación colectiva hace que no puedan separarse esos aspectos anatómicos de la estructura de los aspectos funcionales de la misma, es decir, del funcionamiento del sistema contractual, de las relaciones dinámicas entre los niveles y entre los actores sociales, incluidos los conflictos internos derivados de esas relaciones.

Por tanto, la estructura de la negociación no afecta sólo a los resultados, salida u *output* del sistema de relaciones laborales, a las consecuencias que la elección de los niveles o ámbitos de negociación tienen sobre el resultado final de ésta, sino que afecta a todo el funcionamiento del sistema mismo, a la distribución de poder

entre los actores sociales, al papel del poder público en ese sistema, a las relaciones formales e informales entre los diversos niveles de negociación, etc. Todos estos viejos temas han sido objeto de una renovada atención en la actualidad, y en los estudios de las relaciones laborales ocupan hoy una posición central. Esta nueva atención es también consecuencia de las preocupaciones y problemas que trae consigo la actual situación económica respecto a la negociación colectiva.

Cada sistema de relaciones laborales tiene su propia estructura de negociación colectiva, con características y singularidades propias. La adopción de ésta, con largas raíces históricas, está influida por una serie variada de factores determinantes, como son el propio contexto productivo y tecnológico, el marco jurídico, el entorno político, la forma de organización de las propias partes sociales, las tácticas de unos y otros, pero también el contexto económico, y, en función de la coyuntura de éste, la propia política económica. Todos estos factores influyen en la extensión, la dimensión, el grado de centralización, el grado de coordinación o descoordinación e «independencia» de los niveles contractuales, etc. (41). En la mayor parte de los sistemas nacionales, la crisis económica está afectando de forma decisiva a la evolución de la estructura heredada de la negociación colectiva, a través de fenómenos, a veces contradictorios, de acentuación de las tendencias centralizadoras, en especial con referencia a los poderes de decisión, pero también con algunos efectos descentralizadores en relación al tratamiento de problemas de reestructuración y empleo en la empresa.

La introducción de instrumentos consensuados de control de

los salarios presupone y requiere un cierto grado de centralización de la contratación colectiva, o, al menos, del poder sindical. Sin ellos no podría funcionar ese «intercambio político», y los esfuerzos que tratan de asegurar una compatibilidad entre las decisiones que se adoptan en la negociación colectiva y los objetivos de la política económica. Además, la centralización puede ser considerada como un factor adicional de pacificación social, en la medida en que la experiencia demuestra que las negociaciones más centrales son negociaciones con menos tensión, más «en frío», mientras que las negociaciones más cercanas a los afectados son generadoras más fácilmente de conflictos, son tendencialmente negociaciones «en caliente».

La centralización puede responder también a una táctica o respuesta sindical a una situación de debilidad, como ha ocurrido en el caso italiano, en el que en los años de debilidad sindical se acentuó la recentralización como una respuesta a la debilidad del sindicato, mientras que en la década de los 60 el fortalecimiento del poder sindical acentuó la expansión de tendencias descentralizadoras en negociaciones colectivas a nivel de empresa (42). Es posible que también hoy la relativa pérdida de poder sindical derivada de la situación del empleo favorezca, al menos implícitamente, una actitud favorable a esa recentralización. Por parte empresarial, a su vez, también pueden observarse tendencias centralizadoras, provocadas ya sea por una preocupación por el igualamiento de los costos (al ser el convenio colectivo un elemento determinante del costo y de la productividad del trabajo) ya, también, por un deseo de evitar «desbordamientos» en una negociación des-

centralizada, que pueda forzar a mejoras singulares, generalizables luego a otros sectores.

El caso español es bastante peculiar, y la situación heredada de estructuras de la negociación ha podido ser calificada incluso de caótica (43). El nuevo marco constitucional y el Estatuto de los Trabajadores, que regula la contratación colectiva, permiten ahora nuevos planteamientos de la estructura contractual. Pero tan importante como ese nuevo marco jurídico es esa política de acuerdos a alto nivel, que se han venido sucediendo desde 1980. El paradigma de la recentralización, tanto de la negociación como, sobre todo, del poder contractual es la aparición y permanencia del nivel interconfederal. Acuerdos a este nivel no han sido infrecuentes en otros países europeos, pero, en general, se ha tratado de pactos sobre temas concretos y puntuales que han generalizado a todos los colectivos regulaciones que habían venido estableciéndose en otras sedes, extendiendo a todos experiencias anteriores de carácter restringido. Por eso se ha podido afirmar que no ha sido el nivel interconfederal lugar de creación, sino de generalización de reglas, sustrayendo, no «alimentando», la contratación de rama o de empresa (A. Lyon-Caen).

En nuestro caso la negociación colectiva interconfederal ha adoptado, al contrario, una función de reglamentación y de condicionamiento de las negociaciones de nivel inferior, estableciendo reglas básicas de conducta para las partes de los convenios colectivos sectoriales o de empresa. Este condicionamiento ha sido particularmente claro en cuanto a la limitación o control sobre las negociaciones salariales, y sobre algunos otros temas puntuales (de-

rechos sindicales, jornada de trabajo, etc.); sin embargo, ha sido bastante más débil en lo que se refiere a coordinar mejor los niveles de negociación, a regular la competencia entre los niveles y a tratar de determinar una especialización entre éstos. Se ha puesto orden en la dispersión reivindicativa y contractual, pero cabría decir con Ricciardi que la existencia de una contratación colectiva «difusa» y no coordinada entra en conflicto con el agravarse de la crisis económica y las exigencias de contención conexas, aunque ello tiene el peligro de provocar una «centralización implícita y rastrera, sin debate explícito, sin modificación de los niveles contractuales, sino con un sustancial vaciamiento de alguno de ellos» (44). Se trata más bien de racionalizar y mejorar la eficiencia del sistema contractual a través de un examen crítico de su funcionamiento, que posiblemente haya de llevar a una distribución distinta de los contenidos contractuales entre los diversos niveles.

Los resultados obtenidos al respecto, desde 1980, en relación con la reordenación de la estructura de la negociación colectiva, han sido poco espectaculares, e incluso, en algunos aspectos, decepcionantes en relación con los ambiciosos objetivos diseñados al respecto de la reordenación de la estructura de la contratación. Un testimonio claro de ello es que el propio Acuerdo Económico y Social haya reproducido en el Capítulo V de su Título II lo dispuesto en los artículos 7 y 8 del A.I. 83, el cual, a su vez, contenía una regulación similar a la del A.M.I. 80. Pero si esto indica las propias dificultades que tiene el introducir cambios en la poco elástica estructura de la negociación colectiva, también nos indica el firme propósito de las partes sociales en

la puesta en práctica de estas modificaciones, que traerían consigo la promoción del nivel sectorial de ámbito nacional, la sustitución de las ordenanzas por convenios colectivos, la consideración como nivel mínimo del convenio de empresa, la ordenación y reparto de materias a través de una especialización de niveles, etcétera.

Se trata de unos objetivos ambiciosos y dificultosos, pero, a la vez, necesarios, y no sólo por la actual coyuntura económica, sino para la propia eficacia e «incidencia» del sistema contractual. Llama la atención que el artículo 14, 5.º del Título II, al regular el Comité Paritario Interconfederal, establezca que «por su importancia e incidencia en las relaciones laborales» dicho Comité prestará especial atención al desarrollo de lo establecido en el acuerdo en materia de estructura de la negociación colectiva, estudiando «lo referente a concurrencia, ámbitos, extensión y eficacia de los Convenios Colectivos». Es de esperar que esos propósitos queden en algo más que un catálogo de buenas intenciones, y que encuentren cumplida realización a través de actuaciones que contrarresten los propios efectos de rigidización de la estructura que supone la propia existencia de los acuerdos interconfederales, primero, por ser dificultoso aplicar los criterios salariales de los acuerdos en caso de modificación de ámbitos, segundo, por el peso mayor que esos acuerdos conceden a las estructuras horizontales en las respectivas partes sociales, siendo así que ese cambio profundo en la estructura de la negociación ha de ponerse en marcha por las organizaciones de rama o sector. Por lo que posiblemente la reforma ha de hacerse tomando como eje central la con-

tratación colectiva de rama, aprovechando la plena y cumplida sustitución de las ya obsoletas y disfuncionales ordenanzas y reglamentaciones.

Mucho queda por hacer entre nosotros en la reordenación y reestructuración de los ámbitos de la contratación colectiva. El problema es que la coyuntura actual y la preocupación por enfrentarse con la misma hace que los más importantes cambios en la estructura de la negociación colectiva hayan venido sugeridos e indicados por la contratación a nivel interprofesional, que ha obtenido una importancia desconocida en otros países europeos. Pero este importante papel, a la vez efecto y causa de una recentralización en el poder contractual, tiene el innegable peligro de estancar y empobrecer la negociación a otros niveles, de ahí la necesidad de poner en marcha con prontitud los compromisos y los mecanismos que el A.E.S. prevé, para evitar que su propia existencia constituya de hecho un obstáculo a esa reordenación de la estructura actual de la negociación colectiva, que aquél incluye dentro de sus propios objetivos y compromisos.

V. CONTRATACION COLECTIVA Y FIJACION DE SALARIOS

El cambio de las circunstancias económicas y la necesidad de poner en marcha políticas antiinflacionistas ha tratado de corregir los movimientos de expansión de los salarios que caracterizaron los momentos anteriores a la crisis. Una serie de factores internos y externos impiden a los sindicatos continuar las tácticas de negocia-

ción colectiva desarrolladas hasta entonces, en particular por el efecto multiplicador de costes que había traído consigo. Se ha tratado no sólo de un fenómeno de globalización de reivindicaciones u objetivos salariales que ha perseguido la «puesta al día» del salario, tomando en cuenta al menos los incrementos de precios, lo que hoy se llama inflación pasada (de manera que se conecta el movimiento salarial no a la evolución de la empresa o sector sino al del conjunto de la economía), sino también de la introducción de cambios cualitativos en la política salarial anterior del sindicato: de «igualitarismo», que se reflejó en la insistencia en aumentos lineales, produciendo un relativo cierre de los abanicos salariales; de «fijismo», que trata de reducir el papel de los elementos variables respecto a los elementos fijos del salario, buscando el limitar el papel de los incentivos; y de complejidad de la estructura salarial, que genera efectos multiplicadores internos de difícil control en el juego de unos complementos salariales que se imponen como fijos. A todo ello viene a unirse la importancia creciente de los costes no salariales, debido tanto a medidas de política social, en particular por las cotizaciones de Seguridad Social, como a la configuración de beneficios adicionales en la negociación colectiva (45).

Uno de los objetivos fundamentales del intercambio político, según se ha dicho, ha sido convencer a los sindicatos de la necesidad de aceptar una moderación en las reivindicaciones, en particular en los salarios. Nuestros acuerdos interconfederales, en buena parte, se podrían calificar también como pactos «contra la inflación», que han tratado de contener dentro de ciertos lí-

mites las subidas salariales y de propiciar una mayor racionalización de la estructura salarial. También en el actual A.E.S. uno de los objetivos perseguidos es el del control de los costes laborales (de ahí la mención de las cotizaciones sociales en el artículo 11, Título I), y muy en particular de los costes salariales, favoreciéndose una dinámica salarial más contenida, pero producto de una autorrestricción en el uso del poder sindical.

Se sigue y continúa la política de autocontención de salarios mediante pautas que asumen los firmantes del Acuerdo en la revisión de los convenios colectivos, política iniciada en el A.M.I. 80, y que en sus líneas generales es la que se contiene en el Capítulo II del Título II del A.E.S. Se trata de establecer unas pautas de crecimiento en forma de tijera o banda entre un máximo (esta vez el 7,5 % para 1985) y un mínimo (el 5,5 %), banda basada en una inflación prevista. Se establecen a su vez condiciones de aplicabilidad de esa banda, entre las que destaca la proporcionalidad en el cálculo del porcentaje de aumento (superándose la política de subidas lineales), el afectar el aumento a todos los conceptos retributivos, aunque dejando abiertas las posibilidades de modificación para permitir simplificaciones y mejoras en las estructuras de los salarios, admisión de «una cláusula de descuelgue», que autoriza la posibilidad de subidas menores en las empresas que acrediten situación de déficit o pérdidas (las empresas acogidas a planes de reconversión estarán a lo dispuesto en sus propios planes de referencia), etcétera.

Se contienen, sin embargo, algunas novedades. La primera de ellas es consecuencia de la propia

duración bianual del Acuerdo, lo que permite incluir también el incremento salarial para 1986 entre el 90 %, como mínimo, y el 107 %, como máximo, de la previsión de inflación por el Gobierno (que en la Declaración que antecede al A.E.S. se ha fijado en el 6 %). A ello se une además que el artículo 12, Título II, expresa la conveniencia de que los convenios tengan una duración de dos años. A través de ambas previsiones se posibilita un ajuste salarial bianual en un único negociado colectivo.

La segunda novedad se refiere a las cláusulas de revisión salarial. Inicialmente éstas fueron semestrales, luego de nueve meses, y ahora se han fijado en un año. El cambio es lógico desde la perspectiva de la idea de que la eficacia anti-inflacionista de la restricción de salarios depende por entero de la medida en que llega a influir en las expectativas de las empresas. Estas se encuentran, a su vez, parcialmente en una situación de incertidumbre entre elementos positivos (que no haya revisión) y negativos (que ésta se produzca): de acuerdo a la primera, si se estima que la elevación de los salarios será la inicialmente prevista, podrán programar sus precios de acuerdo a ello, pero la desconfianza respecto a las posibles revisiones puede hacer que se parta de la hipótesis de que éstas tendrán lugar, y con ello, de antemano, se eleven los precios provocando un efecto contrario al deseado de contención de la inflación. El artículo 4, Título II del A.E.S., ha previsto, posiblemente para evitar este fenómeno, una revisión salarial, en caso de incremento superior del IPC al 7 % de inflación prevista, a efectuarse a treinta y uno de diciembre de 1985, revisión a realizar sobre el exceso de la indicada cifra, y en

proporción al nivel salarial pactado inicialmente, como en el propio anexo se calcula en una oportuna tabla, continuando así el carácter obligatorio y, a la vez, proporcional de la revisión (46).

La tercera novedad puede obtenerse sólo de un análisis sistemático del documento, y se relaciona con algunos aspectos criticables de los criterios utilizados para el cálculo de los aumentos salariales. Prescindiendo de que el índice de precios se resiente también de la variación de los productos importados (de forma que el aumento salarial no se conecta al valor añadido o producto nacional), ese aumento se hace, además, sin consideración a la situación concreta de los sectores y de las empresas y al nivel efectivo de beneficios de éstas. Es cierto que existe una banda, pero muy reducida, es cierto que también existe cláusula de descuelgue, pero no siempre es viable su aplicación; por ello los aumentos salariales son relativamente moderados para las empresas con beneficios altos y pueden, al contrario, ser excesivamente gravosos para las empresas menos productivas. El artículo 3, 2, a), Título II sigue mencionando el que los convenios tengan en cuenta factores como la situación económica de las empresas, la creación de empleo, la vigencia de los convenios colectivos y la aplicación de lo establecido en el propio Acuerdo sobre productividad y absentismo. Se repite prácticamente el artículo 3, 2, a) del A.I. 83, y a su vez el artículo 6, Título II, reproduce el apartado 8 del A.M.I. 80. Formalmente hay un excesivo continuismo en el tratamiento del tema y, sin embargo, podría decirse que, a través de diversos cambios marginales, y del propio contexto del Acuerdo, se intensifica la atención por una mayor

racionalización de los salarios, y una mayor conexión de éstos a los efectivos resultados de la empresa, tratando de corregir los efectos negativos que, respecto a esa estructura, puede tener la técnica de fijación, desde arriba y de forma global, de los criterios de elevación salarial. Ello puede posibilitar la búsqueda de soluciones que hagan compatible esa moderación salarial con un papel efectivo de la negociación colectiva de sector y de empresa en la reordenación, reestructuración y racionalización de la actual estructura salarial.

Afrontar este tema es necesario para resolver las desviaciones de las previsiones en materia salarial provocadas por la deriva de salarios. Es conocida la relación inflacionista existente entre las tarifas salariales negociadas y tal deriva. Desde el punto de vista técnico, la deriva de salarios consiste en la existencia de sobresalarios, pactados por encima de los del convenio, pero éstos se han ido reduciendo de forma sensible e incluso radical, en la medida en que tienden a coincidir hoy los salarios de convenio y los reales, acentuándose el grado de eficacia e incisividad de la negociación colectiva. Entre nosotros se trata más bien de un fenómeno diverso, de desviación entre la tasa de crecimiento pactada y la efectivamente realizada. Ello es una consecuencia del automatismo y rigidez de la propia estructura salarial, que hace difícil dominar el control de ciertas partidas o complementos, en general vinculados a la permanencia en la empresa, que inciden en los costes salariales. Aunque se trata de un fenómeno que se ha ido reduciendo en los últimos años, como tal no puede afrontarse sino en niveles más concretos.

La propia existencia del Acuerdo Económico y Social permite constatar la importancia de la intervención del Estado en la fijación de los salarios, aunque sea de forma indirecta en la promoción del propio Acuerdo. Pero también existen espacios de intervención directa estatal al respecto. A través del mecanismo presupuestario el Estado impone al gran número de empleados del sector público la tasa o porcentaje de elevación de los salarios. Para el año 1985, el Capítulo III del A.E.S. establece los criterios a tener en cuenta, determinándose un incremento máximo del 6,5 % tanto para los funcionarios como para el personal laboral de las administraciones públicas. No están incluidos los trabajadores de las empresas públicas o de propiedad pública, lo cual tiene una doble lectura, pues para los mismos, además de subidas más elevadas, incluidas en la banda del sector privado, serán posibles elevaciones más bajas, tanto en función de las cláusulas de descuelgue como del carácter de empresas en reconversión.

Otra intervención directa del Estado se realiza mediante la fijación del salario mínimo interprofesional, que es posible que en la coyuntura actual afecte a un número relativamente mayor de trabajadores, por lo que la revisión periódica de dicho salario por el Gobierno juega un papel bastante mayor de lo que a primera vista pudiera parecer en la evolución de las rentas salariales. Llama la atención, sin embargo, y no deja de ser significativo, el que no se contenga en el A.E.S. ninguna previsión al respecto.

VI. ACUERDOS SOCIALES Y MECANISMOS DE MEDIACION, CONCILIACION Y ARBITRAJE

Los cambios que hemos venido examinando en la evolución de la negociación colectiva y el progresivo involucramiento del Estado, de forma más sistemática e intensa, en las relaciones laborales (a lo que se une la propia expansión del sector público y la notable incidencia en las propias relaciones laborales del papel del Estado como empleador) influyen de forma muy profunda también en la evolución de la conflictividad. En el caso español esa influencia ha sido posiblemente bastante más profunda que en otros sistemas; la acomodación de las relaciones laborales a la nueva situación política y a la nueva coyuntura económica ha respondido en buena parte, como ya se ha señalado, a un deseo de superar la fase de conflictividad permanente inmediatamente precedente, y lograr una «pacificación» por medio de un reforzamiento del papel institucional de los sindicatos, de una mayor centralización del poder sindical, y de una mayor centralidad de la negociación colectiva, coordinando más directamente los conflictos a la propia función negociadora. El nuevo sistema de negociación colectiva abierto por la Constitución y diseñado por la LET propicia ya, al promocionar al sindicato y a su actividad negociadora, una cierta sustitución de conflictividad por negociabilidad (47).

Pero también a este mismo objetivo ha respondido en parte la práctica de los acuerdos en la cumbre. El propio AMI, en su Preámbulo, habló de una mejora

del clima de las relaciones laborales y de evitar la «conflictividad innecesaria». La existencia de ese acuerdo refleja ya ese cambio de clima, pero, a su vez, lo acentúa, favoreciendo la reducción de los niveles de conflictividad. Un examen superficial de la evolución del número de conflictos permite constatar la reducción sensible de los mismos a partir de 1980, coincidiendo precisamente con la puesta en práctica del AMI. En 1984 se ha observado un relativo incremento de conflictividad, que en parte se conecta con la ausencia de un acuerdo interconfederal. Aun no desconociendo que el declinar de las huelgas se puede conectar también de forma directa con la situación del mercado de trabajo, la experiencia española es que el apoyo sindical a las políticas concertadas salariales «crea condiciones para un bajo nivel de conflictividad colectiva» (48), en particular cuando se trata de imponer para todos y de forma uniforme un tipo de restricciones salariales (49).

El AMI incluyó un apartado X relativo a la «mediación, conciliación y arbitraje»; sin embargo, la regulación contenida en el mismo fue sumamente escueta, se limitó a constituir un «comité paritario interconfederal de mediación, arbitraje y conciliación» que, pese a ese ambicioso título, se configuró más bien como comisión de seguimiento del propio acuerdo, sin que se pusiera en práctica la posibilidad prevista de «interponer su mediación, interpretar lo acordado y ofrecer su arbitraje». No tiene por ello nada de extraño que en la negociación colectiva consiguiente se dieran muy pocos pasos en relación a la introducción de mecanismos «privados» de solución de los conflictos, que acompañaran y completaran los poco eficientes «meca-

nismos oficiales», subsistiendo el papel bastante marginal y no muy respetado de las comisiones paritarias de los convenios (50). El ANE no se ocupó de la materia, posiblemente por su naturaleza tripartita, y, por su parte, el AI-83, en su artículo 18, aunque parte del mismo texto, introduce modificaciones de redacción, algunas de ellas bastante significativas. Primero, porque ahora habla de «mediación, arbitraje y seguimiento del Acuerdo Interconfederal», especificando más su función de apoyo para la interpretación y aplicación del acuerdo; de aquí que sus acuerdos, adoptados por unanimidad, tengan el mismo valor que las cláusulas que interpreta. A esta función se acompaña otra, la de la posible llamada a este comité paritario por una de las partes para que éste pueda intervenir en algún conflicto colectivo «a los efectos de ofrecer su mediación, interpretar lo acordado y/o proponer su arbitraje».

Pero el cambio más significativo se contiene en un nuevo párrafo, en el que las partes afirman la conveniencia de potenciar procedimientos voluntarios de mediación y arbitraje en los conflictos colectivos, y a tal fin se acordará en el comité paritario un «Reglamento de Mediación y Arbitraje Voluntarios», así como una lista de árbitros y mediadores que se pondrá a disposición de las partes en el conflicto. Se trata, evidentemente, de un paso cualitativo que propone no tanto la creación de compromisos puntuales para su puesta en práctica a través de los convenios colectivos de empresa o sector, sino un instrumento de apoyo a las eventuales iniciativas que las partes de esos convenios puedan asumir, consistente tanto en ofrecer una lista de personas mutuamente

aceptadas por las respectivas centrales, como en la elaboración de un llamado Reglamento, que podría contener una normativa procedimental a ser utilizada como modelo de referencia por las partes de los convenios colectivos que quisieran asumir compromisos en esta materia.

El escaso grado de compromiso alcanzado en el tema viene acompañado de la falta de puesta en práctica del mismo, de modo que tampoco la negociación colectiva que aplicó el AI pudo servirse de éste para introducir cambios cualitativos en la materia, pues «ni se ha elaborado el Reglamento, ni se ha presentado la lista de árbitros y mediadores prometida» (51).

El A.E.S., en su Título II, Acuerdo Interconfederal, incluye un Capítulo VI y artículo 14 sobre «procedimientos voluntarios para la solución de los conflictos». Se trata de una redacción totalmente innovadora, en la que queda separado por completo el tema de los conflictos del de la interpretación y aplicación del propio acuerdo. A su vez, el propio artículo 14 se abre con una constatación compartida de los interlocutores sociales: la falta de instauración de procedimientos voluntarios para la solución de los conflictos colectivos. La propia existencia de los acuerdos «globales» ha mitigado, según las partes, la ausencia de este tipo de instrumento, pero sólo en parte, y el problema requiere solución. El intento del AI-83 de solucionarlo no fue posible por «diversas vicisitudes y la propia complejidad de la materia». Para evitar que vuelva a repetirse esto, el A.E.S. cambia de óptica y se propone acuerdos más puntuales y que suponen un mayor grado de compromiso. Estos compromisos afectan a tres planos diferentes:

En primer lugar, existe un compromiso de concluir en el plazo más breve posible, como deseo antes del 31 de diciembre de 1985, un acuerdo interconfederal específico sobre procedimientos voluntarios para la solución de los conflictos. Es decir, se quiere utilizar la vía de acuerdos interconfederales sobre materias concretas, siguiendo la pauta de otras experiencias, en las que las centrales sindicales han adoptado acuerdos básicos o marco que establecen un modelo de regulación de procedimiento de conflictos que se recomienda incluir en la futura negociación colectiva a las organizaciones afiliadas (52).

En segundo lugar, se establece ya una serie de criterios generales o principios inspiradores de la regulación a establecer en ese futuro acuerdo. Se adopta con toda claridad el principio «voluntarista», que rechaza una composición obligatoria generalizada de los conflictos laborales, y trata de sostener, ayudar y asistir a la búsqueda de una solución concertada del conflicto, concepción voluntarista que se refleja tanto en la mención de la Recomendación n.º 92 de la OIT, y artículo 6 de la Carta Social Europea, como en la insistencia en el término «voluntarios» («procedimientos voluntarios», «tanto la mediación como el arbitraje serán voluntarios, salvo en supuestos excepcionales», etc.). Se pretende establecer un sistema simplificado y rápido en el procedimiento, que parece contrarrestar las «exigencias estrictas y generalizadas» de excesivo formalismo y complicación que muestra la regulación legal actual (53).

En tercer lugar, el A.E.S. se muestra, por así decirlo, menos respetuoso hacia los mecanismos oficiales de solución de conflic-

tos. En los acuerdos anteriores se contenía siempre la salvedad del respeto a estas funciones; ahora el punto de mira parece distinto, marcado por la preferencia por los procedimientos «autónomos», es decir, por la maquinaria privada, a la que quiere darse ahora prioridad. Los procedimientos o instituciones establecidos por las partes tienden ahora a considerarse como prevalecedores, de ahí que a tal efecto se hable de «clarificar y dar pleno valor y seguridad jurídica a lo establecido en dichos procedimientos». Sin embargo, esto no basta, dada la escasa virtualidad y respeto que para la jurisdicción han ofrecido hasta ahora estos mecanismos. Para evitarlo las organizaciones firmantes «elevarán al Gobierno sus propuestas con objeto de introducir las modificaciones legales que resulten pertinentes», a fin de que estos procedimientos no queden privados de virtualidad o por demandas individuales ante la jurisdicción, o por actuaciones administrativas. Se trata, así, de un cambio particularmente profundo, puesto que esta preferencia de los mecanismos privados sobre la maquinaria oficial, sobre los procedimientos legales, es justamente lo contrario de lo que hoy existe. No se ocultan las ventajas, pero tampoco las dificultades, de este nuevo enfoque, pues «una tal regulación por las propias partes del conflicto requiere un cierto grado de disciplina social y también una práctica consolidada de regulación conjunta y de confianza por ambas partes en las instituciones creadas para actuar en momentos de dificultades, de tensiones y de enfrentamientos» (54). Quiere ello decir que resta y debe restar un espacio propio para procedimientos legales, y que la intervención pública en el tratamiento de los conflictos, aunque se base en esa preferen-

cia y prioridad de los procedimientos autónomos privados, posiblemente no pueda ni deba quedar reducida a la mera «provisión de la infraestructura necesaria para la plena operatividad de estos procedimientos» autónomos, a la que alude el A. E. S. La propia experiencia británica demuestra la compatibilidad de los principios de voluntariedad y de prioridad de las instituciones autónomas con la existencia de instrumentos públicos; esto sí, independientes y autogobernados, que contribuyen como *official machinery* a favorecer la solución de los conflictos colectivos (55).

En suma, el desarrollo de la negociación colectiva en los próximos años podrá insistir en el tratamiento de la composición y procedimentalización de los conflictos, y no sólo en el sentido específico del término referido a las disputas abiertas, sino también a lo que se ha llamado la «microconflictividad», derivada de la aplicación puntual de los convenios colectivos. Esta mutua preocupación por la gestión de la conflictividad puede decirse que es una nueva dimensión de nuestra contratación colectiva que responde tanto a la propia maduración de ésta como a una mayor receptividad, que la nueva situación económica ha posibilitado, hacia la búsqueda de alternativas al conflicto abierto, tratando de preservar la relación negocial con el empresario, mediante un ejercicio menos movilizador de la función representativa del sindicato (56).

El amplio panorama que acaba de presentarse sobre el impacto de la situación económica en las relaciones laborales y, en particular, en la negociación colectiva, a la luz, sobre todo, del encauzamiento y «enjaulamiento» de la

contratación colectiva por políticas de concertación social que cristalizan en acuerdos globales, sólo refleja el significado macro-social de esos cambios. Junto a ello, un examen más particularizado hubiera podido detectar modificaciones también importantes en lo referente a los contenidos de los convenios colectivos concretos, a las actitudes de las partes en la negociación, a la práctica de la representación y acción sindical en la empresa, a la propia evolución de la jurisprudencia, más sensible ahora a los efectos reales de las normas, etc. Muchos temas han quedado, pues, sin examinar, y su estudio resulta indispensable para hacer el balance total de las transformaciones de la negociación colectiva en los diez últimos años. Pese a ello, se ha podido constatar cómo esos diez años han conocido transformaciones profundas, aceleradas, no meramente coyunturales, en el sindicalismo y la acción sindical, en las organizaciones empresariales y en el estilo de dirección, en el papel del Estado, su legislación y su política económica, etc., que afectan a la negociación colectiva y que, en buena parte, son consecuencia del impacto de factores externos: la nueva coyuntura económica, las transformaciones del sistema productivo, el nuevo papel del Estado en la política económica, etc. Estos factores están condicionando muchas de las decisiones internas que se realizan en el sistema de relaciones laborales, lo que no debe, sin embargo, hacer desconocer la importancia y la profunda influencia que esas decisiones internas conservan y mantienen. La línea de tendencia de ese cambio puede identificarse con facilidad desde el punto de vista negativo, en contraste y diferencia con la negociación colectiva de los años sesenta y de los primeros seten-

ta. También puede caracterizarse, en el caso español, por la sistemática existencia de acuerdos en la cumbre, cuya manifestación más completa ha sido el Acuerdo Económico y Social de 1984. Sería, sin embargo, superficial limitar el cambio a este solo aspecto. Aun sin estos acuerdos, muchos de esos cambios se hubieran realizado; el alto nivel de desempleo hubiera acabado por imponer, aun a regañadientes, la moderación del sindicato; el papel de los poderes públicos y su incidencia en la negociación también hubiera sido inevitable. El papel de los acuerdos ha sido sobre todo el de facilitar, sin conflictos y sin ambigüedades, los cambios, asegurando a las partes sociales, y muy en particular a los sindicatos, un protagonismo y un relativo control de los mismos. Precisamente por ello la negociación colectiva no ha quedado demasiado mal parada, y ha demostrado sus posibilidades de servir de instrumento dinámico y flexible para la tutela colectiva de los intereses del trabajo.

NOTAS

(1) Cfr. RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, «Aspectos de la negociación colectiva en la crisis económica», en *El Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en la década de los 80*, III Coloquio sobre Relaciones Laborales, Zaragoza, 1983, págs. 279 y ss.

(2) Cfr. GHERA, «Linee di tendenza della contrattazione sindacale, 1968-1971», *Rass. Sind.*, 35, pág. 67.

(3) BAGLIONI, «Il sistema delle relazioni industriali in Italia», en CELLA/TREU, *Relazioni industriali*, Il Mulino, Bologna, 1982, págs. 31 y ss.

(4) VENEZIANI, *Ruolo ed efficacia della contrattazione collettiva articolata*, pág. 4 del original en prensa.

(5) Cfr. Institut Syndical Européen, *Negotiations collectives en Europe Occidentale en 1983 et perspectives pour 1984*, pág. 5.

(6) Para el caso americano de «inactividad gubernamental», vid. TREU, en CELLA y otros, *Il sindacato nell'America di Reagan*, Roma, 1983, pág. 10. El caso británico es el más notable de ataque al sindicato, mediante medidas legales y no legales tendentes a reducir sus prerrogativas. Vid., sobre el tema, WEDDERBURN, «The Policies in Industrial Relations Law», capítulo 2, en P. FOSCH y C. LITTLER, *Industrial Relations and the Law in the 1980's: Issues and Future Trends*, Heinemann, 1984; WEDDERBURN, «Labour Law Now-a Hold and a Nudge», 13 *Industrial Law Jo.*, 1984; J. CLARK and WEDDERBURN, «Modern Labour Law», capítulo 6, en *Labour Law and Industrial Relations*, Oxford U.P., 1983 (ed. Wedderburn, Lewis y Clark); LEWIS, *Collective Labour Law, Industrial Relations in Britain*, Oxford, 1983 (ed. Sayers Bain), págs. 381 y ss.

(7) BAGLIONI, «Costanti e varianti in tema di scambio politico», *GDLRI*, 20, pág. 870.

(8) Cfr. FLANAGAN, SOSKICE y ULMAN, *Unionism, Economic Stabilization, and Incomes Policies*, Brookings, Washington, 1983, pág. 687.

(9) Un planteamiento específico sobre las posibilidades de evolución del sistema español de relaciones laborales en sentido neocorporativo en DURAN, *Sindacato y crisis económica*, en prensa.

(10) BAGLIONI, «Costanti e varianti...», cit., pág. 876.

(11) El ejemplo más claro de este tipo de sistema es el austriaco. Vid., sobre el mismo, «Un pacto social modelo», *Información Social e Internacional*, 23, pág. 21. Sin embargo, como recuerda PAPPALARDO «es impensable que Austria ofrezca un modelo exportable» («Neocorporativismo. Partiti e crisi economica», *Stato e Mercato*, 8, pág. 245). En efecto, las bases del sistema austriaco residen en unas actitudes del propio Estado, de los sindicatos y del empresariado que son difíciles de obtener, y que no dejan de plantear dificultades en la actual situación de crisis. Cfr. WEISSEL, «Employment and crisis in Austria», Conference Européenne, *Emploi et crise*, París, 1984.

(12) VENEZIANI, *Ruolo ed efficacia della contrattazione collettiva articolata*, cit., 2.

(13) Cfr. CROUCH, «Stato, mercato ed organizzazione: la teoria neocorporativa», en *Stato e mercato*, 2, 1981, págs. 345 y ss.

(14) NAPOLI, «Sindacato e scambio politico», en *Conflitto e consenso*, Roma, 1983, pág. 146.

(15) Cfr. CESSARI, *Pluralismo, neocorporativismo, neocontrattualismo*, págs. 173 y ss.

(16) Cfr. VARDARO, «L'inderogabilità del contratto collettivo e le origini del pensiero giuridico-sindacale», *Giornale di Diritto del Lavoro*, n.º 4, 1979, págs. 537 y ss.

(17) Cfr. DEL REY GUANTER, *Negociación colectiva y paz laboral*, Madrid, 1983.

(18) Cfr. FLANAGAN, SOSKICE y ULMAN, *Unionism...*, cit., pág. 674.

(19) DEL REY GUANTER, «Los convenios colectivos de franja», REDT, 17, pág. 112.

(20) Cfr. VALDÉS, «Crisis y continuidad en la estructura de la negociación colectiva», RPS, 137, págs. 440 y ss.; RODRIGUEZ-PIÑERO/GONZÁLEZ ORTEGA, «Acuerdos interprofesionales, centralización de la negociación colectiva y Ley del Estatuto de los Trabajadores», RPS 137, pág. 357; RODRIGUEZ PIÑERO, «La estructura de la negociación colectiva y los acuerdos interprofesionales», en ACARL, *Problemas actuales de la negociación colectiva*, Madrid, 1984, pág. 35.

(21) La Ley se remite así a la voluntad de las partes, pero la introducción de cambios en la estructura de la negociación colectiva es siempre difícil por la falta de elasticidad de ésta. Cfr. OIT, *La negociación colectiva en los países industrializados con economía de mercado*, Ginebra, 1974, págs. 162 y ss.

(22) En esta misma línea, acentuando incluso la tendencia, se mueven las reformas introducidas en el Título III de la Ley del Estatuto de los Trabajadores por la Ley 32/84, en relación a la legitimación para negociar convenios colectivos, y desde luego también la hoy recurrida Ley Orgánica de Libertad Sin-

dical. Vid. sobre el tema VALDÉS DAL-RE, «Algunas cuestiones en materia de legitimación para negociar convenios de eficacia general», *Documentación Laboral*, 12, págs. 29 y ss.

(23) Cfr. ALONSO OLEA, «Las fuentes del Derecho, en especial del Derecho del Trabajo según la Constitución», *Civitas*, Madrid, 1982, págs. 55 y ss.

(24) Cfr. REYNAUD, *Les sociétés néolibérales et la transformation du rôle de l'Etat dans la détermination des conditions de travail*, págs. 206-207.

(25) Cfr. VENEZIANI, «Legge e contrattazione: modelli di comparazione», en *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1981, págs. 628 y ss.; LUCA TAMAJO, «El nuevo papel de la negociación colectiva y de la ley», en *Las relaciones laborales y la reorganización del sistema productivo*, págs. 42-43.

(26) RODRIGUEZ-PIÑERO/DEL REY GUANTER, *El nuevo papel...*, cit., pág. 36; FERRARO, *Ordinamento, ruolo del sindacato, dinamica contrattuale di tutela*, Padova, 1981, págs. 293 y ss.

(27) Cfr. PÉREZ ESPINOSA, «La relación ley-convenio colectivo», REDT, 16, págs. 523 y ss.; SAGARDÓY, «La eficacia de los convenios colectivos y su contenido en el Estatuto de los Trabajadores», IES, Madrid, 1981, págs. 65 y ss.

(28) Cfr. DE LUCA TAMAJO, «El nuevo papel de la negociación colectiva y de la ley», cit., pág. 42, y «Garantismo legislativo e mediazione politico-sindacale: prospettive per gli anni 80'», en CESSARI y DE LUCA TAMAJO, *Dal garantismo al controllo*, Milano, 1982, págs. 13 y ss.

(29) Cfr. FERRARO, *Ordinamento, ruolo del sindacato...*, cit., págs. 293 y ss.

(30) Cfr. CASAS BAHAMONDE, «Representación unitaria de los trabajadores en la empresa y negociación colectiva», REDT, 13, págs. 50 y ss. En general, sobre la diversa forma de articulación de las normas laborales, vid. MARTÍN VALVERDE, «Concurrencia y articulación de normas laborales», RPS, 119, págs. 8 y ss.

(31) CASAS BAHAMONDE, «Sistema de fuentes jurídico-laborales y Comunidades Autónomas», REDT, 1, pág. 21.

(32) Habría que hacer referencia a las dificultades dogmáticas con las que la doctrina se enfrentó, para justificar la inclusión en el contrato individual del pacto colectivo y la prevalencia de éste sobre aquél. Pero, lograda la aceptación de la inderogabilidad, el tema que se plantea es el del papel del pacto regulador individual; la defensa de éste tuvo un primer momento «mercantilista», de conceder una libertad al empresario para favorecer al trabajador que más rinde, precisamente por ello fue considerado inicialmente como un instrumento de desestabilización sindical. Cfr. VARDARO, «L'inderogabilità...», cit., págs. 553 y ss., y bibliografía allí citada. Sobre las diversas concepciones y fundamentos, vid., CESSARI, *Il "favor" verso il lavoratore subordinato*, Milano, 1966, págs. 30 y ss.

(33) «La inderogabilidad aparece si la regulación convencional es más severa que la regulación legal, restringiendo los beneficios debidos a los trabajadores e imponiendo a éstos obligaciones no incluidas en la ley», LYON-CAEN, «Négociation collective et législation d'ordre public», DS, 1973, pág. 90.

(34) Cfr. CESSARI, «Nuovi profili del "favor" verso il lavoratore», en CESSARI y DE LU-

CA TAMAJO, *Dal garantismo al controllo*, cit., págs. 97 y ss.; FABRIS, *L'indisponibilità dei diritti dei lavoratori*, Milano, 1978, págs. 185 y ss.

(35) RODRIGUEZ-PIÑERO/DEL REY GUANTER, *El nuevo papel...*, cit., págs. 37 y ss.

(36) DURÁN, *Sindicato y crisis económica*, cit., pág. 97.

(37) Cfr., a sensu contrario, SIMPSON, «Problemas de libertad sindical en la crisis económica», en *El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social ante la crisis económica*, Madrid, 1984, pág. 99, que menciona la opinión de SUMMERS sobre la conexión de la legislación con la confianza de la opinión pública en la negociación colectiva.

(38) Cfr. artículo 6, Título II que habla, en relación con la productividad, de «convenios y/o cuando ambas partes lo consideren oportuno a través de acuerdos específicos a nivel de empresa».

(39) Vid., sobre el tema, CRUZ VILLALÓN, *Las modificaciones de la prestación de trabajo*, Madrid, 1983, págs. 296 y ss.; RODRIGUEZ-PIÑERO, «La movilidad del trabajador dentro de la empresa», *Documentación Laboral*, 9, págs. 36 y ss.; RIVERO LAMAS, «Comentario al Estatuto de los Trabajadores», *EDERSA*, t. VIII, págs. 142 y ss.

(40) GHEZZI, «L'intervento del giudice nel conflitto industriale», *Giornale di Diritto del Lavoro*, n.º 19, 1983, págs. 503 y ss.

(41) Sobre esta temática, vid. KOCHAN, *Collective Bargaining and Industrial Relations*, Nueva York, 1980, págs. 177 y ss. La evolución de la estructura de la negociación colectiva en España en los últimos años en VALDES DAL-RE, «Crisis y continuidad en la estructura de la negociación colectiva», cit., *RPS*, 137, págs. 395 y ss.; SAGARDOY, «La estructura de la negociación colectiva antes y después del Estatuto de los Trabajadores», *REDT*, 16, págs. 504 y ss.; RODRIGUEZ-PIÑERO, «La estructura de la negociación colectiva y los acuerdos interprofesionales», cit., págs. 44 y ss.

(42) Cfr. RICCIARDI, *La struttura della contrattazione collettiva in Italia*, Bolonia, 1981, págs. 41 y ss.

(43) MARQUEZ, Fabián, en «Balance del AMI», Fundación Ebert, *Documentos y Estudios*, 18, Madrid, 1981, pág. 41.

(44) RICCIARDI, *La struttura...*, cit., págs. 105-106.

(45) Cfr. FLANAGAN, SOSKICE y ULMAN, *Unionism...*, cit., pág. 21.

(46) Sobre esta cláusula de revisión, vid. VIDAL CARUANA, *AI-83. Análisis*, Madrid, 1983, pág. 25.

(47) Sobre la transformación del papel de la conflictividad laboral a partir de los acuerdos en la cumbre, vid. RODRIGUEZ-PIÑERO, «Derecho del Trabajo y concertación social como instrumentos de la política de empleo», en *Jornadas Técnicas sobre Concertación social y empleo*, Madrid, 1982, págs. 129 y ss.

(48) HYMAN, *Strikes*, 3.ª edición, Fontana, 1984, pág. 210.

(49) HYMAN destaca cómo es más fácil aceptar la «moderación», cuando ésta es impuesta a todos de forma uniforme, op. cit., pág. 208.

(50) Cfr. VALDES DAL-RE, «Algunas cuestiones en materia de legitimación», cit., pág. 45; MARTINEZ EMPERADOR, «Interpretación general de los convenios colectivos», en *Documentación Laboral*, 12, págs. 61 y ss.

(51) Cfr. BORRAJO, «Sistemas de conciliación, mediación y arbitraje en los conflictos de trabajo», *Documentación Laboral*, 10, pág. 20.

(52) Vid. sobre la experiencia alemana, RODRIGUEZ-SAÑUDO, en «Los instrumentos de solución de los conflictos colectivos», *IELS*, 1983, págs. 151 y ss.

(53) Cfr. RODRIGUEZ-SAÑUDO, «Los instrumentos...», cit., pág. 130.

(54) RODRIGUEZ-SAÑUDO, «Los instrumentos...», cit., pág. 129.

(55) Para la experiencia británica, vid. Consejo de Relaciones Laborales del País Vasco, *Sistema de relaciones laborales y solución de conflictos colectivos en Occidente*, Bilbao, 1984, págs. 411 y ss.; GALIANA, en «Los instrumentos de solución de los conflictos colectivos», cit., págs. 11 y ss.

(56) Sobre esta tendencia a «cuidar» las buenas relaciones con la contraparte en el sindicalismo actual, aun a costa de tensiones con las propias bases, vid. HYMAN, *Strikes*, cit., pág. 230.