

Resumen

Este estudio presenta los rasgos esenciales del modelo español de negociación colectiva con la intención última de plantear posibles propuestas de reforma para su modernización y mejora. Con este objetivo, elaboro, en primer lugar, unos modelos teóricos de negociación colectiva para, en segundo término, contrastarlos con la norma jurídica española, lo que facilita la localización de los elementos esenciales y puntos débiles de nuestro modelo negocial. Sobre este diagnóstico, presento una serie de propuestas concretas de reforma de la negociación colectiva en España que afectan al convenio colectivo, a los sujetos negociadores, al procedimiento negocial y a la estructura de la negociación colectiva.

Palabras clave: negociación colectiva, convenio colectivo, sujetos negociadores, procedimiento negocial, estructura de negociación colectiva, flexibilidad laboral.

Abstract

This study presents the essential features of the Spanish collective bargaining model with the ultimate intention of putting forward possible reform proposals for its modernization and improvement. With this aim, first of all I work out some theoretical collective bargaining models and then go on to compare them with Spanish legislation, which facilitates the location of the essential aspects and weak points of our bargaining model. On the basis of this diagnosis, I present a series of specific proposals for the reform of collective bargaining in Spain affecting the general pay and conditions agreement, the negotiators, the bargaining process and the collective bargaining structure.

Key words: collective bargaining, pay and conditions agreement, negotiators, bargaining procedure, collective bargaining structure, labour flexibility.

JEL classification: J41, J52, K31.

MODELOS Y REFORMAS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Jesús LAHERA FORTEZA

Universidad Complutense de Madrid

I. INTRODUCCIÓN

ESTE estudio presenta los rasgos esenciales del modelo español de negociación colectiva y sus puntos débiles, con la intención última de plantear posibles propuestas de reforma para su modernización y mejora. Con este objetivo elaboro, en primer lugar, unos modelos teóricos normativos de negociación colectiva para, en segundo término, contrastarlos con la norma jurídica española, lo que facilita la localización de los elementos esenciales del modelo español negocial. Sobre este diagnóstico, presento una serie de propuestas de reforma de la negociación colectiva en España. En este trabajo, por tanto, aplico la metodología de los modelos teóricos contrastados con el modelo normativo específico de una institución jurídica, en este caso la negociación colectiva en España, con la finalidad última de presentar una serie de propuestas de reforma.

II. MODELOS TEÓRICOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Los modelos teóricos de negociación colectiva pueden catalogarse en función de varias características, entre las que destacan su eficacia jurídica en relación con los contratos de trabajo y con los sujetos negociadores, los procedimientos negociales y la estructura de la negociación. A continuación, se describen brevemente los posibles modelos de convenios colectivos en todas y cada una de estas dimensiones.

1. Modelos teóricos de eficacia del convenio colectivo

El convenio colectivo, como principal cauce de regulación de las condiciones laborales, tiene una eficacia jurídica respecto a los contratos de trabajo en su ámbito de aplicación, y una eficacia personal referida a los destinatarios de su regulación. Ambas variables determinan la capacidad de incidencia y de cobertura de los convenios colectivos en un mercado de trabajo.

Los modelos teóricos de eficacia jurídica del convenio colectivo son los siguientes (Kahn-Freund, 1987: 549 y 599-561; Borrajo, 1993: 223-234; Valdés, 1988: 58-59):

a) *Pacto de caballeros.* El convenio colectivo carece de consecuencias jurídicas respecto a los contratos de trabajo. El cumplimiento del convenio colectivo depende de la buena voluntad de los firmantes, sin que su vulneración pueda dar lugar a una reacción jurídica contra la parte incumplidora distinta a una mera respuesta de presión social o autotutela colectiva.

b) *Contrato colectivo obligatorio.* El convenio colectivo es un acuerdo con fuerza contractual en su ámbito de aplicación que genera una obligación de conducta. Las partes firmantes se obligan contractualmente a incorporar, expresa o tácitamente, las condiciones laborales del convenio colectivo a cada uno de los contratos de tra-

bajo afectados. El contenido del convenio colectivo se integra en cada contrato de trabajo como cláusula contractual y se sujeta, como tal, a las reglas del derecho de obligaciones, pudiendo ser afectado, en su caso, por pactos individuales o decisiones unilaterales del empresario. La vulneración del convenio colectivo activa, exclusivamente, permite la reacción jurídica propia del derecho de las obligaciones y contratos, esto es, la solicitud de una indemnización a la parte incumplidora por los daños y perjuicios causados.

c) *Contrato colectivo vinculante*. El convenio colectivo es un contrato colectivo que tiene eficacia automática e indisponibilidad peyorativa frente a los contratos de trabajo en su ámbito de aplicación. La fuerza vinculante implica la aplicación automática en los contratos del contenido convencional, y la incapacidad de los pactos individuales y de las decisiones empresariales de modificar en sentido peyorativo lo allí establecido. La cláusula contractual que modifica en sentido peyorativo el contrato colectivo es nula, al contradecir su eficacia vinculante, por lo que debe ser aplicada la condición laboral del convenio colectivo.

d) *Norma jurídica*. El convenio colectivo es una norma imperativa para todos los contratos de trabajo afectados y se integra dentro del sistema de fuentes de derecho. La normatividad del convenio colectivo implica su eficacia automática, porque su contenido se incorpora directamente a cada contrato laboral, e inderogable, porque no puede ser modificado por pactos individuales ni decisiones unilaterales del empresario. La cláusula contractual que vulnera la norma convencional es nula, por lo que debe ser aplicada siempre la condición laboral del convenio colectivo.

Los modelos teóricos de eficacia personal del convenio colectivo son los siguientes (Valdés, 1996: 183-188; Borrajo, 1993: 549-557):

a) *Eficacia limitada de doble vínculo*. El convenio colectivo se aplica a los afiliados de los sujetos colectivos firmantes. Debe existir un doble vínculo afiliativo en la unidad negocial; afiliación a los representantes de los trabajadores y afiliación a los representantes de los empresarios. El convenio colectivo se proyecta, por tanto, sobre los trabajadores afiliados a la parte laboral firmante en una empresa asociada a la parte empresarial firmante.

b) *Eficacia limitada de un vínculo laboral*. El convenio colectivo se aplica a los afiliados de los representantes de los trabajadores firmantes, con independencia del vínculo empresarial. No es necesario el vínculo asociativo de la empresa, sino sólo el del trabajador, por lo que el convenio se proyecta, en todo el tejido empresarial, sobre los trabajadores afiliados a la parte laboral firmante.

c) *Eficacia limitada de un vínculo empresarial*. El convenio colectivo se aplica a los afiliados de los representantes de los empresarios, con independencia del vínculo laboral. No es necesario el lazo asociativo del trabajador, sino sólo de la empresa, por lo que el conve-

nio tiene como destinatarios a todos los trabajadores de las empresas asociadas a la parte empresarial firmante.

d) *Eficacia general*. El convenio colectivo se aplica a todos los trabajadores y empresarios de la unidad negocial, sin distinción entre afiliados o no afiliados a las partes firmantes. La ley selecciona los sujetos colectivos capacitados para negociar convenios de eficacia general conforme a unas determinadas reglas de toma de decisiones que garantizan la legitimidad de las partes firmantes para vincular a todos los trabajadores y empresarios de la unidad negocial.

La combinación de los modelos teóricos descritos de eficacia jurídica y personal tiene como resultado la siguiente tipología de convenios colectivos (véase el cuadro n.º 1).

En un plano teórico, pueden existir, como se muestra en el cuadro n.º 1, hasta dieciséis tipos (A-P) de convenios colectivos según su eficacia jurídica y personal. Sobre la base del reconocimiento de la negociación colectiva, cada ordenamiento laboral opta por una entre estas dieciséis variables, sin que existan condicionamientos o imposiciones, ni en el marco de la OIT ni en el de la Unión Europea, que descarten u obliguen determinadas opciones.

CUADRO N.º 1

EFICACIA JURÍDICA \ EFICACIA PERSONAL	Pacto de caballeros	Contrato colectivo obligatorio	Contrato colectivo vinculante	Norma jurídica
<i>Limitada de doble vínculo</i>	A	E	I	M
<i>Limitada de un vínculo laboral</i>	B	F	J	N
<i>Limitada de un vínculo empresarial</i>	C	G	K	O
<i>General</i>	D	H	L	P

2. Modelos teóricos de sujetos negociadores

Los modelos teóricos de sujetos negociadores están estrechamente relacionados con la eficacia limitada o general del convenio colectivo. En modelos de eficacia limitada, los sujetos negociadores negocian para sus directamente representados, mientras que en opciones de eficacia general es necesario seleccionar sujetos con legitimidad suficiente para determinar condiciones laborales para todos los trabajadores y empresas en el ámbito convencional, con criterios que pueden ser diferentes. Aun así, se pueden plantear dos grandes modelos de negociación colectiva, comunes en ambas variables, del lado del sujeto negociador que representa los intereses de los trabajadores (Lahera, 2000:5-9 y 285-287).

a) *Sindicalizado*. Los sindicatos ejercen en exclusiva el derecho de negociación colectiva con la parte empresarial. La negociación sectorial está protagonizada por las federaciones y confederaciones sindicales, mientras que la empresarial es canalizada por las secciones sindicales en la empresa o por las propias federaciones sectoriales. Existe un monopolio sindical en la negociación colectiva, ya sea de eficacia limitada o general, con la correspondiente selección de los sindicatos negociadores.

b) *No sindicalizado*. La negociación colectiva es ejercida por los sindicatos y por otros sujetos colectivos no sindicales, como los comités de empresa, las asambleas o representantes por mandatos informales de los trabajadores. No existe monopolio sindical en la negociación colectiva, ya sea de eficacia limitada o general, donde también es necesario seleccionar a los agentes negociadores no sindicales.

3. Modelos teóricos de procedimiento negocial

El procedimiento negocial puede responder, esencialmente, a dos modelos teóricos (Kahn-Freund, 1987: 117-120; Ojeda, 1995: 668-670):

a) *Estático*. El convenio colectivo se aplica y administra, a lo largo de su vigencia, tal como fue acordado. El procedimiento negocial es, en coherencia, rígido y formal, sin márgenes para la modificación o adaptación del convenio vigente. Las reglas de vigencia tienden a mantener los efectos jurídicos del convenio colectivo, hasta su renegociación, mediante técnicas como las prórrogas de su contenido tras la llegada del término acordado.

b) *Dinámico*. El convenio colectivo se aplica y administra, a lo largo de su vigencia, en función de las circunstancias coyunturales, con un continuo intercambio entre los sujetos negociadores. La negociación colectiva se adapta, así, a las nuevas circunstancias económicas, sociales o productivas. El procedimiento negocial es, en coherencia con todo ello, flexible e informal, con grandes márgenes de modificación y adaptación del convenio vigente. Las reglas de la vigencia agotan los efectos jurídicos del convenio colectivo con la llegada de su término, sin prórrogas, lo que dinamiza su renegociación.

4. Modelos teóricos de estructura de la negociación colectiva

La acumulación de convenios colectivos de distinto ámbito origina una determinada estructura de la negociación colectiva, que parte siempre de la libre elección de los sujetos negociadores de la

unidad convencional. La ordenación, conforme a determinadas reglas de solución de las concurrencias conflictivas entre convenios colectivos, puede encajar en dos modelos (Valdés, 1996: 370-374):

a) *Intervencionista*. La elección de las unidades de negociación corresponde a las propias partes negociadoras del convenio colectivo. Sin embargo, el Estado interfiere en esta libertad de elección de unidades convencionales mediante técnicas que condicionan la decisión de los negociadores. El Estado, sin negar la autorregulación colectiva, puede fomentar determinados ámbitos funcionales y territoriales, y abogar por una centralización o descentralización del sistema de negociación colectiva. Las unidades resultantes del ejercicio de la autonomía colectiva son, así, producto de diversos factores, entre los que se incluye la norma laboral de estructura negocial. La norma estatal soluciona la concurrencia conflictiva entre convenios. Los criterios ordenadores del Estado pueden ser de varios tipos, dependiendo de la política de Derecho adoptada. En primer lugar, se puede optar por la jerarquía entre convenios dependiendo de la unidad convencional, dando prioridad, ante una concurrencia, al convenio de empresa o de sector, con variables territoriales de menor o mayor ámbito. En segundo término, se puede acoger el criterio temporal de la preferencia del convenio colectivo anterior. En una tercera opción, la concurrencia puede ser solucionada por el convenio más favorable. Y, finalmente, el reparto de materias entre unidades convencionales puede dictaminar la aplicación de uno u otro convenio en razón de la materia negociada. El criterio de concurrencia acogido por el Estado condiciona la libre elección de la unidad convencional.

b) *Autorregulador*. La elección de las unidades de negociación corresponde a las propias partes negociadoras del convenio colectivo. En este marco, el Estado no interviene en esta decisión colectiva, permaneciendo neutro respecto a la estructura negocial, y confía a los propios acuerdos colectivos el establecimiento de reglas de solución de la concurrencia entre convenios colectivos. El criterio de concurrencia forma parte de la decisión de los propios agentes sociales, que ordenan y canalizan la estructura negocial.

La estructura negocial, resultante de ambos modelos, puede ser de distinto tipo (Valdés, 1996: 361-374; Martín Valverde *et al.*, 2000: 290-291):

a) *Centralizado*. En la estructura de la negociación colectiva prevalecen unidades de dimensiones amplias a escala territorial y profesional. La unidad típica del sistema es el convenio colectivo sectorial estatal.

b) *Descentralizado sectorial*. En la estructura de la negociación colectiva prevalecen unidades reducidas, con la primacía de convenios colectivos sectoriales en dimensiones territoriales pequeñas como la región o la localidad.

c) *Descentralizado empresarial*. En la estructura de la negociación colectiva prevalecen unidades reducidas, con la primacía de convenios colectivos de empresa.

La prevalencia de una unidad típica, en sus tres variantes, no significa su exclusividad. En este sentido, la relación entre las distintas unidades de negociación puede responder a dos modelos teóricos (Valdés Dal-Ré, 1996: 361-374; Martín Valverde *et al.*, 2000: 290-291, y López Terrada, 2000: 34-36).

CUADRO N.º 2

UNIDAD NEGOCIAL PREDOMINANTE	RELACIÓN ENTRE UNIDADES DE NEGOCIACIÓN	
	Articulado	Desarticulado
Centralizado sectorial	A	B
Descentralizado sectorial	C	D
Descentralizado empresarial	E	F

a) *Articulado*. Existe coordinación entre todos los ámbitos funcionales y territoriales que configuran la estructura negocial. La articulación se efectúa mediante la distribución de materias en los distintos niveles de negociación sobre la base de la unidad prevalente. La operación de reparto de materias entre unidades convencionales puede realizarse desde la norma estatal o por la autorregulación colectiva de niveles superiores. El principio de competencia define la aplicación de uno u otro convenio colectivo en razón de la materia negociada. El sistema es ordenado, y puede tener una tendencia centralista o descentralizadora dependiendo de la distribución de materias laborales.

b) *Desarticulado*. No existe coordinación entre todos los ámbitos funcionales y territoriales que configuran la compleja estructura negocial. Los niveles negociales son independientes y están incomunicados entre sí. No existe reparto de materias por parte del Estado o de la autorregulación colectiva, sino una ausencia de reglas de convivencia entre unidades convencionales. El sistema es desordenado y puede ser, por las fuerzas de la autorregulación colectiva, más centralista o más descentralizado.

La estructura de la negociación colectiva, en la doble variable de un modelo intervencionista o au-

torregulado, puede responder, conforme a los modelos descritos, a la tipología descrita en el cuadro n.º 2.

La estructura negocial puede, en un plano teórico, catalogarse en estas seis variables (A-F), resultantes de las reglas de concurrencia entre convenios colectivos, intervencionistas o autorreguladoras, y de las tradiciones y prácticas negociales en cada Estado.

III. EL MODELO ESPAÑOL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Del contraste de los modelos teóricos expuestos con la normativa y práctica en España de la negociación colectiva se deducen los siguientes elementos esenciales, que configuran el modelo español de negociación colectiva.

a) Conforme a la doctrina mayoritaria y jurisprudencia, el convenio colectivo es una *norma jurídica*. La tesis normativista dominante sostiene que el reconocimiento en el art. 37.1 CE de la fuerza vinculante de los convenios colectivos, desarrollada en los arts. 3.1.b, 3.1.c y 3.5 ET, implica la integración de la negociación colectiva en el sistema de fuentes de Derecho del Trabajo, imponiéndose como normas imperativas a los contratos de trabajo. Desde estas bases jurídicas, el convenio colectivo puede ser también calificado, desde una tesis con-

tractualista, como un *contrato colectivo vinculante* con automaticidad en los contratos de trabajo e indisponibilidad peyorativa por la autonomía individual, salvo pacto en contra de los sujetos firmantes (1). El dato trascendente es la «fuerza vinculante» del art. 37.1 CE, plasmada en los arts. 3.1.c y 3.5 ET, con la forma de este doble efecto de automaticidad e indisponibilidad peyorativa en los contratos de trabajo. El art. 3.1.c ET reconoce la eficacia automática e inderogable de los convenios colectivos, siendo nulas las cláusulas contractuales que vulneren su contenido, y el art. 3.5 ET declara que los trabajadores no pueden disponer de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo. Sea el convenio una norma o un contrato queda asegurada su fuerza vinculante. Por tanto, en el marco de los modelos expuestos, no podría otorgarse al convenio colectivo fuerza contractual obligacional o de pacto de caballeros porque esta opción atentaría contra el art. 37.1 CE (2).

b) El ordenamiento laboral español responde a un modelo dominante de *eficacia general* del convenio colectivo, que convive con otro modelo minoritario de eficacia limitada de doble vínculo (Valdés, 1988: 105-113 y 2006: 112-116). Los convenios colectivos celebrados en el marco del título III ET ostentan eficacia general, mientras que los firmados al margen del Estatuto de los Trabajadores (ET) tienen eficacia limitada de doble vínculo. El convenio o acuerdo colectivo celebrado conforme al ET ostenta eficacia general. El título III del ET selecciona a los negociadores y regula el procedimiento negocial, a la vez que atribuye, en el art. 82.3 ET, eficacia general al producto negociado. El convenio o acuerdo colectivo celebrado al margen del ET tiene eficacia limitada de doble vínculo. El producto negociado se proyecta, exclusivamente,

en los afiliados a las partes firmantes. El convenio colectivo extraestatutario se aplica, en la empresa asociada al representante empresarial, a los afiliados del sindicato firmante. En este caso, la CE no prejuzga la eficacia personal del convenio colectivo, por lo que el legislador puede optar por cualquiera de los modelos antes expuestos. Desde la referencia de la tabla anteriormente desarrollada, en España sería constitucional la adopción de los tipos de convenios colectivos I-J-K-L-M-N-O-P.

c) Los sujetos negociadores responden a un modelo *no sindicalizado* donde los titulares de la negociación colectiva de eficacia general son, en un ámbito sectorial, los sindicatos más representativos y representativos en la unidad convencional, y en las empresas, las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y con presencia electoral o los comités de empresa/delegados de personal elegidos democráticamente (Lahera, 2000: 236-257). En los sectores existe un monopolio sindical, mientras que en las empresas no, teniendo un papel esencial en la negociación los comités de empresa y delegados de personal. El modelo en la empresa, en cualquier caso, tiene rasgos del sindicalizado, porque las mencionadas secciones sindicales pueden asumir la negociación y porque los comités de empresa y delegados de personal están, *de facto*, sindicalizados, siendo los sindicatos los que realmente protagonizan la negociación bajo la cobertura de un órgano no sindical.

d) El procedimiento negocial del ordenamiento español vigente responde a un *modelo estático con rasgos del modelo dinámico*. Los arts. 89 y 90 ET idean un procedimiento negocial formal con diversas fases propio de un modelo estático de negociación co-

lectiva. El art. 86.1 ET establece que los convenios colectivos pueden establecer períodos de vigencia y el art. 11.c DLRT prohíbe las huelgas novatorias del convenio a lo largo de este término, sentando los cimientos de una negociación colectiva estática. Esta conclusión se confirma, salvo pacto en contra, con la prórroga tácita del convenio colectivo año a año del art. 86.2 ET y con, tras su denuncia, la ultraactividad de su contenido normativo del art. 86.3 ET porque, en ambos casos, el producto negociado es conservado en el tiempo, lo que puede dificultar su renovación, pese a la presencia de un deber de negociar. Sin embargo, nuestro ordenamiento laboral tiene también rasgos importantes del modelo dinámico que adaptan la negociación colectiva a las circunstancias coyunturales (Sanguinetti, 2000: 11-34). En primer lugar, las comisiones paritarias del art. 91 ET pueden tener facultades de renegociación del convenio colectivo, siempre que, como afirma la jurisprudencia, no eludan las reglas de legitimación negocial de los arts. 87-89 ET. En paralelo, el art. 41 ET diseña unos acuerdos de empresa, no sujetos al procedimiento del art. 89 ET, que pueden modificar algunas materias del convenio colectivo por causas organizativas, técnicas o productivas. El descuelgue salarial, legal o convencional, del art. 82.3 ET responde también, en la misma línea, a este dinamismo negocial, abriendo posibles acuerdos de empresa de reducción salarial en situaciones de crisis económica. Estos procedimientos de descuelgue en la empresa de los convenios colectivos, sin embargo, tienen factores de rigidez, que subrayan, en mayor medida, la cara estática de nuestro modelo negocial.

e) El diseño de las reglas de la estructura negocial es *intervencio-*

nista porque los criterios de concurrencia entre convenios los establece el art. 84 ET sin apenas margen para la autorregulación colectiva (Valdés, 1999: 1-11). Estos criterios interfieren en la decisión colectiva, fomentando una determinada estructura de la negociación colectiva. En ámbitos supraempresariales, un convenio territorialmente inferior posterior puede afectar el contenido de un convenio superior anterior, potenciando el Estado la descentralización negocial. En sentido contrario, el art. 84 ET excepciona de la negociación inferior otras materias, impulsando, en ellas, la centralización negocial. Un acuerdo del art. 83.2 ET entre las confederaciones sindicales y empresariales no puede imponer otros criterios de concurrencia. El Estado, por tanto, intenta interferir en la autorregulación colectiva fomentando el reparto de materias en distintos niveles de negociación, desde un incentivo generalizado a convenios sectoriales territorialmente inferiores, como los provinciales. En las relaciones entre convenios sectoriales y empresariales la ley se muestra neutra y aplica el primero en el tiempo, con, en este caso sí, un posible cambio de criterio en un acuerdo del art. 83.2 ET.

f) La estructura negocial en España es *descentralizada sectorial* con un predominio del convenio colectivo sectorial provincial (López Terrada, 2000: 152 y ss.). La práctica negocial, que ha girado sobre este tipo de convenio desde siempre, y las propias reglas de solución de concurrencias convencionales del art. 84 ET, que incentivan las unidades supraempresariales territorialmente inferiores, desembocan en una hegemonía del convenio provincial. La negociación en la empresa apenas se motiva desde estas reglas porque puede ser prioritaria la aplicación, por ser más antiguo, del convenio provincial,

y porque los posibles descuelgues tienen factores de rigidez con riesgo de bloqueo de esta vía negocial.

g) La relación entre las distintas unidades convencionales está, generalmente, *desarticulada*, sin coordinación ni un reparto de materias dentro de la estructura del sector. La debilidad jurídica de los acuerdos del art. 83.2 ET de las confederaciones sindicales y empresariales para ordenar la estructura invita a esta desarticulación. Existen algunas experiencias de autorregulación articulada de la estructura sectorial, con reparto de materias entre unidades convencionales, pero son excepciones dentro de la generalizada desarticulación (Pérez de los Cobos, 2003). Desde la referencia de la tabla anteriormente elaborada, en España existe una estructura de tipo D, descentralizada sectorialmente y desarticulada.

En síntesis, el modelo español de negociación colectiva tiene los rasgos que han sido desarrollados.

a) Convenio colectivo con fuerza vinculante sobre los contratos de trabajo.

b) Convenio colectivo dominante de eficacia general.

c) Monopolio sindical en la negociación sectorial y modelo no sindicalizado en la empresa.

d) Procedimiento negocial esencialmente estático.

e) Estructura negocial intervenida.

f) Estructura negocial descentralizada sectorialmente con predominio del convenio sectorial provincial.

g) Estructura negocial desarticulada.

IV. PUNTOS DÉBILES DEL MODELO ESPAÑOL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Con los mimbres antes expuestos, puede afirmarse que la negociación colectiva ha sido un actor principal del desarrollo social y económico de nuestro país, al canalizar, con vocación de acuerdo, el intercambio de intereses contrapuestos y los márgenes de flexibilidad laboral con el resultado de regulaciones consensuadas y un alto grado de paz social. Sin embargo, esta evaluación general positiva no debe impedir señalar algunas insuficiencias de la práctica negocial y plantear la necesidad de una reforma de la negociación colectiva dirigida a modernizar sus estructuras para un mejor cumplimiento de sus funciones en el mercado de trabajo.

Cualquier propuesta de reforma de la negociación colectiva debe partir de, sobre estos elementos esenciales, un diagnóstico de sus puntos débiles, deducibles de los rasgos antes enunciados.

a) Exceso de normativización del convenio colectivo, que origina una dispersión de instrumentos convencionales alternativos, con efectos jurídicos controvertidos y tensiones no bien resueltas con la autonomía individual.

b) Ciertos riesgos del predominio del convenio de eficacia general frente a opciones minoritarias por la negociación de eficacia limitada.

c) Posibles disfunciones entre la sindicalización en la negociación colectiva sectorial y la no sindicalización de la negociación colectiva de empresa, protagonizada por los comités de empresa, con problemas de adaptación de los sujetos negociadores a las nuevas formas de organización de la empresa.

d) Una negociación colectiva excesivamente formal y estática, en ocasiones petrificada, con escasa capacidad de adaptación a las circunstancias coyunturales y, en consecuencia, pobre en contenidos.

e) Una estructura negocial atomizada, esencialmente sectorial provincial, alejada de las variables de productividad y desarticulada entre los distintos niveles de negociación.

f) Una escasa capacidad de la negociación colectiva de empresa para canalizar la flexibilidad interna y adaptar las condiciones laborales de los convenios sectoriales a las circunstancias concretas de trabajadores y empresas

El diagnóstico planteado coincide, en esencia, con el documento presentado por el Gobierno a los agentes sociales para la reforma laboral, al afirmar, con rigor, que «la negociación colectiva presenta problemas en España desde hace años como son la atomización, la deficiente articulación entre los diferentes niveles de negociación, convenios sectoriales y de empresa, la falta de cobertura de una parte importante de trabajadores, los insuficientes contenidos de los convenios colectivos, con escasa ocupación de materias como la flexibilidad interna, la dificultad de extensión de la negociación colectiva a las nuevas realidades empresariales y la dificultad de adaptar los convenios colectivos a las circunstancias de las empresas y los trabajadores».

V. PROPUESTA DE REFORMA DEL MODELO ESPAÑOL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1. Estrategias de reforma de la negociación colectiva

La necesaria reforma de la negociación colectiva tiene que ir dirigida, por tanto, a superar todos estos

defectos con estrategias bien definidas que fortalezcan, mejoren y adecuen a la realidad empresarial el sistema negocial. La reforma debe tener, por tanto, los siguientes objetivos:

a) Simplificación de los instrumentos convencionales sobre el denominador común de la fuerza vinculante.

b) Un mayor espacio y funcionalidad de los convenios colectivos de eficacia limitada.

c) Sindicalización de la negociación colectiva de empresa y adaptación de los sujetos negociadores a la realidad empresarial.

d) Flexibilización del procedimiento negocial para lograr una negociación colectiva dinámica con una mayor capacidad de adaptación a las circunstancias coyunturales y un enriquecimiento de los contenidos convencionales.

e) Transformación de la estructura negocial sobre el binomio de convenios sectoriales estatales y convenios de empresa bien articulados.

f) Un mayor papel de la negociación colectiva de empresa para canalizar la flexibilidad interna y adaptar las condiciones laborales a las circunstancias específicas de trabajadores y empresas.

Para lograr estos objetivos, que, a mi juicio, mejorarían sustancialmente el modelo español de negociación colectiva, propongo una serie de reformas en el convenio colectivo, los sujetos negociadores, el procedimiento negocial y la estructura negocial (3).

2. Reformas del convenio colectivo

Es necesario dar solución a la excesiva normativización del con-

venio colectivo, que origina una dispersión de instrumentos convencionales alternativos de controvertidos efectos jurídicos. En este sentido, sería conveniente que la ley reconociera, en el art. 3.1.b ET, el «pacto colectivo vinculante» como un género capaz de absorber, con los mismos efectos jurídicos, todas las manifestaciones de la autonomía negocial (4). El pacto colectivo vinculante absorbería a los convenios de eficacia general, de eficacia limitada, a todos los acuerdos de empresa, acuerdos de fin de conflicto, acuerdos informales y laudos, otorgándoles, desde su naturaleza contractual, automatización frente a los contratos de trabajo e indisponibilidad peyorativa por la autonomía individual salvo pacto en contra de los sujetos firmantes, con, en el art. 3.5 ET, una presunción de indisponibilidad individual de lo acordado (Valdés, 2010: 6-7).

La medida iría acompañada de una mejor definición de las relaciones del pacto colectivo con la ley y con el contrato de trabajo. Por un lado, se debería establecer, en el art. 3.3 ET, una regla sencilla de respeto de la negociación colectiva a las normas imperativas, estando permitido para los negociadores, con libertad, todo lo no prohibido, lo que exigiría una depuración técnica del ordenamiento laboral para lograr una mayor seguridad jurídica (Sala, y Blasco, 2001: 20). Por otro lado, frente al actual impedimento de pactar en el contrato individual condiciones menos favorables o contrarias a los convenios, habría que impedir exclusivamente firmar cláusulas contrarias, admitiendo condiciones distintas al convenio siempre que respeten su contenido.

El peso enorme del convenio de eficacia general debe ser aligerado, aun sin llegar a cuestionar el modelo legal por este tipo de

negociación colectiva. En esta línea, sería recomendable reconocer expresamente la libertad de disposición convencional de la eficacia general, abriendo la posibilidad de convertir, por voluntad de las partes firmantes, estos convenios en convenios de eficacia limitada. La ley debería también reconocer la libertad de exclusión de colectivos específicos dentro del convenio de eficacia general, sin necesidad de un juicio externo de adecuación. Desde otra perspectiva, el reconocimiento expreso de los pactos colectivos vinculantes de eficacia limitada, acompañado de cierta regulación, podría incentivar esta vía negociadora, exclusiva para los afiliados a las partes firmantes.

3. Reformas de los sujetos negociadores

La sindicalización de la negociación colectiva en los sectores frente a la no sindicalización en la de empresa, con un papel protagonista de los comités de empresa y delegados de personal, plantea tensiones que pueden estar desequilibrando el protagonismo negociador del sector, sobre todo provincial, y bloqueando las posibilidades, en clave de adaptabilidad y flexibilidad interna, de la empresa. El modelo vigente de representantes de los trabajadores en la empresa no está bien adaptado a la realidad social y empresarial, lo que impide una efectiva y dinámica negociación colectiva, que contrasta con una multiplicidad de unidades convencionales sectoriales controladas por las federaciones sindicales y las patronales provinciales. La necesaria dinamización de la negociación colectiva exige cambios profundos en este modelo de representación de los trabajadores, y un mayor protagonismo del sindicato en los tratos nego-

ciales del nivel empresarial. En esta dirección, la reforma propuesta consistiría en dos operaciones.

En primer lugar, el cambio de la unidad electoral del centro de trabajo por la empresa en los artículos 62 a 63 y 66 y ss. ET. Las elecciones sindicales se deberían celebrar en la empresa, no en los centros, ampliando así, sobre los umbrales establecidos, el tejido productivo con capacidad para tener representación unitaria y descongestionando los representantes de las grandes empresas. En segundo término, sobre la referencia democrática de la representatividad sindical en cada empresa, se otorgaría el protagonismo negociador exclusivo a los sindicatos, frente a los comités, sindicalizando la negociación colectiva empresarial. El propuesto control sindical de la negociación colectiva sectorial y empresarial puede favorecer un trasvase del sector provincial a la empresa, así como una mayor adaptación de los negociadores a unidades convencionales como los grupos o las redes empresariales, que deberían ser más exploradas.

La reforma debería también integrar, con soluciones alternativas, a la pequeña empresa en el sistema negociador. El control sindical de la negociación colectiva puede favorecer esta infiltración, pero sería conveniente abrir procedimientos informales en la pequeña empresa porque seguramente sólo así será posible implantar fórmulas de productividad negociada y flexibilidad interna en este tejido productivo (Goerlich, 2008: 76-78).

4. Reformas del procedimiento negociador

Las reglas del procedimiento negociador del título III ET necesitan ser revisadas, en algunos aspectos, con

la finalidad de conseguir una negociación colectiva más dinámica, ágil y flexible, y con una mayor capacidad de adaptación a las circunstancias específicas de los trabajadores y las empresas. Es necesario, en este sentido, establecer un plazo máximo razonable de la ultraactividad del convenio colectivo denunciado y renegociado ex art. 86.3 ET, con la oportunidad de mediaciones externas en los supuestos de bloqueo de las negociaciones (Goerlich, 2008: 95). De igual manera, se deben eliminar los obstáculos a los cambios de unidad negociadora, integrando el deber de negociar del art. 89 ET en una negociación más dinámica y flexible. La norma no debe incentivar la petrificación de los contenidos y unidades convencionales, sino, por el contrario, dejar la puerta abierta para los cambios, acuerdos con las circunstancias, y las decisiones de trasvase a unidades negociadoras distintas de las, en un momento dado, elegidas (Sala, 2008: 16-19). En esta misma línea, sería procedente debilitar la prórroga automática anual del convenio no denunciado, facilitando su modificación en otra unidad convencional.

La gestión posterior del convenio colectivo debe ser desjudicializada (Sala, 2008: 20), privilegiando los criterios interpretativos de las comisiones paritarias del art. 91 ET, sin posibilidad de acudir, por la vía del conflicto colectivo, a la sede judicial y prohibiendo la impugnación judicial del convenio por el sujeto firmante. La buena fe y el cumplimiento de los pactos debe presidir la gestión de los convenios colectivos.

5. Reformas de la estructura de la negociación colectiva

La vigente estructura negociadora, dominada en líneas generales por el sector provincial, está territorial-

mente desfasada, aleja a los negociadores de los factores de productividad, erosiona la unidad de mercado y dispersa en exceso las condiciones laborales sin criterios de racionalidad ni tuitiva ni económica, con convenios alejados de la realidad, sobre todo de las pequeñas empresas en cada sector. Esta estructura negocial tiene el riesgo añadido de desincentivar la negociación en la empresa y de bloquear los procedimientos de flexibilidad interna en las tomas de decisiones empresariales. Por todo ello, es imprescindible crear un nuevo marco normativo que desincentive los convenios sectoriales provinciales y motive la celebración de convenios sectoriales estatales y de empresa con la finalidad última de, en una unidad de mercado permeable a las coyunturas concretas de las empresas, facilitar la conexión de la productividad con las condiciones laborales, privilegiar la flexibilidad interna y enriquecer los contenidos convencionales. La transformación de la estructura negocial se puede motivar con una doble operación.

Por un lado, confiando la estructura territorial sectorial, con plenas garantías jurídicas, a la autorregulación de las grandes confederaciones estatales sindicales y empresariales, dando prioridad aplicativa a los acuerdos del artículo 83.3 ET por ellas alcanzados (Valdés, 2010: 10-11). Por otro lado, en paralelo, abriendo mayores espacios a la negociación colectiva empresarial, ya sea mediante técnicas que den prioridad aplicativa, controlada, a los convenios de empresa, ya sea a través de fórmulas flexibles de descuelgues acordados entre las empresas y los representantes de los trabajadores respecto a los convenios sectoriales (5). Ambas operaciones pueden generar una más rica negociación colectiva sectorial estatal, conjugada con una mayor presencia de

la negociación colectiva de empresa, que permita una mayor adaptación de las condiciones laborales y salariales a las circunstancias específicas de las empresas y de los trabajadores. El binomio convenios sectoriales estatales / convenios empresariales, con una buena articulación, debe ser incentivado por la normativa.

VI. SÍNTESIS DE LA PROPUESTA DE REFORMA DEL MODELO ESPAÑOL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Las reformas propuestas no cuestionan los sólidos fundamentos del modelo negocial español. Frente a otros modelos teóricos, como los expuestos en la primera parte de este estudio, hay que mantener la fuerza vinculante de los convenios colectivos sobre los contratos de trabajo, arraigada en el art. 37.1 CE, y su eficacia general, dotada legalmente en el art. 83.2 ET, si los negociadores cumplen los correspondientes requisitos de representatividad en la unidad convencional. El convenio colectivo vinculante y de eficacia general es un punto de partida que, a mi juicio, no debe ser alterado (6). A partir de esta premisa, tal como se ha expuesto, sí creo que son necesarias reformas que alteren la fisonomía del sistema en cuatro direcciones.

a) La simplificación de los instrumentos convencionales sobre el denominador común de la fuerza vinculante, con un mayor grado de seguridad jurídica y de flexibilidad en las relaciones entre las normas jurídicas, la negociación colectiva y la autonomía individual.

b) La sindicalización de los sujetos negociadores, tanto en ámbitos sectoriales como empresa-

riales, con la intención de lograr una mayor generalización de la negociación colectiva de empresa y una mejor adaptación de las unidades convencionales a la realidad organizativa empresarial, sin perjuicio de articular posibles procedimientos informales alternativos en la pequeña empresa

c) La adopción clara de un modelo dinámico de negociación colectiva, sin los actuales factores de rigidez y de petrificación de contenidos y de unidades convencionales, y con una mayor capacidad de adaptación a las circunstancias específicas de las empresas y los trabajadores

d) El incentivo normativo de una estructura negocial autorregulada en su dimensión sectorial, con predominio de los convenios sectoriales estatales, y descentralizada hacia la empresa, con una buena articulación entre ambas unidades convencionales que facilite la conexión de la productividad con la realidad negocial, canalice en mayor medida la flexibilidad interna y enriquezca los contenidos convencionales.

NOTAS

(1) Un análisis de la tesis dominante normativista y la defensa de la tesis contractualista sobre el género común del contrato colectivo vinculante en LAHERA FORTEZA (2008: 48-79 y 195 y ss.).

(2) Aún así, es de interés el planteamiento de la tesis contractualista obligacional de DURÁN LÓPEZ (2006: 91-105).

(3) Buena parte de estas propuestas están elaboradas, con una mayor precisión técnico-jurídica, en el estudio SALA FRANCO y LAHERA FORTEZA (2010).

(4) Otra alternativa, en la misma dirección, consistiría en enumerar en el art. 3.1.b ET todas las variadas manifestaciones de la negociación colectiva de eficacia general y limitada, como propone VALDÉS DAL-RÉ (2010, 5-7).

(5) La transformación de la estructura negocial en esta dirección era el punto clave del

frustrado proyecto de reforma de la negociación colectiva del año 2001, siendo de enorme interés el informe Bentolila/Jimeno impulsado por Fedea y el denominado proyecto Durán. Una síntesis de este intento de reforma en GARCÍA-PERROTE (2008: 37-43).

(6) En este sentido se pronuncia también VALDÉS DAL-RÉ (2006, 118).

BIBLIOGRAFÍA

BORRAJO DACRUZ, E. (1993), «Modelos normativos de negociación colectiva en Europa: cuadro general», *Actualidad Laboral*, tomo I.

DURÁN LÓPEZ, F. (2006), «Los convenios colectivos, el sistema de fuentes y las relaciones laborales», en AA.VV., *Estado social y autonomía colectiva*, Ministerio de Trabajo, Madrid.

GARCÍA-PERROTE, I. (2008), «La reforma de la regulación legal de la negociación colectiva: estructura y contenidos», en AA.VV., *La reforma del sistema de negociación colectiva y el análisis de las cláusulas de revisión salarial*.

GOERLICH PESET, J.M. (2008), «La reforma de la negociación colectiva: procedimiento negociador y eficacia de los convenios», en AA.VV., *La reforma del sistema de la nego-*

ciación colectiva y el análisis de las cláusulas de revisión salarial, Ministerio de Trabajo, Madrid.

KAHN-FREUND, O., (1987), *Trabajo y Derecho*, Ministerio de Trabajo, Madrid.

LAHERA FORTEZA, J. (2000), *La titularidad de los derechos colectivos de los trabajadores y funcionarios*, CES, Madrid.

— (2008), *Normas laborales y contratos colectivos*, Ed.Reus, Madrid.

LÓPEZ TERRADA, E. (2000), *La descentralización de la estructura de la negociación colectiva y las posibilidades de su articulación*, Tirant lo Blanch, Valencia.

MARTÍN VALVERDE, A.; GARCÍA MURCIA, J., y RODRÍGUEZ-SAÑUDO, F., (2000), *Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid.

OJEDA AVILÉS, A. (1995), *Derecho Sindical*, Tecnos, Madrid.

PÉREZ DE LOS COBOS, F. (dir.) (2003), *Experiencias de negociación colectiva articulada*, Ministerio de Trabajo, Madrid.

SALA FRANCO, T. (2008), «El derecho a la negociación colectiva en el marco de la flexiseguridad», *Teoría y Derecho*, n.º 4.

SALA FRANCO, T., y BLASCO PELLICER, A. (2001), «Acerca de la seguridad jurídica y la na-

turalidad de las normas laborales: reflexiones para un debate», en SALA, T. (dir.), *Los límites legales al contenido de la negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo, Madrid.

SALA FRANCO, T., y LAHERA FORTEZA, J. (2010), «La reforma de la negociación colectiva», publicado en el libro homenaje al profesor Ignacio Albiol, Tirant lo Blanch, Valencia.

SANGUINETI RAYMOND, W. (2000), *La inaplicación parcial del contenido del convenio colectivo*, Tirant lo Blanch, Valencia.

VALDÉS DAL-RÉ, F., (1988), *Configuración y eficacia de los convenios colectivos extraestatutarios*, Acarl, Madrid.

— (1996), *Relaciones laborales, negociación colectiva y pluralismo social*, Ministerio de Trabajo, Madrid.

— (1999), «Reforma de la estructura contractual y autonomía colectiva», *Relaciones Laborales*, n.º 5.

— (2006) «El modelo español de negociación colectiva», *Relaciones Laborales*, tomo 1.

— (2010), «Por una reforma de la disciplina estatutaria de la negociación colectiva», *Relaciones Laborales*, n.º 1.