

# ÁMBITOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ANDALUCÍA

MANUEL GARCÍA JIMÉNEZ

*Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*

Universidad de Jaén

## EXTRACTO

**PALABRAS CLAVE:** *Negociación colectiva, estructura negocial, reformas legislativas*

La relevancia que, desde el plano de las políticas macroeconómicas, se ha concedido a variables como los ámbitos de los convenios y acuerdos colectivos, las tasas de cobertura, la vigencia temporal, las fórmulas convencionales sobre indexación salarial, etc., todas ellas ligadas a la estructura de la negociación colectiva de un determinado sistema de relaciones laborales, nos pone sobre la pista para comprender las causas y los objetivos de política-jurídica que se definieron en las reformas legislativas de 2011 y 2012, y que incidieron sobremanera en el marco legal de la negociación colectiva en España.

En este sentido, transcurrido un lustro desde la entrada en vigor de aquellas reformas legales en materia de negociación colectiva, es objeto de este estudio hacer una valoración jurídica sobre los interrogantes que las mismas plantearon y cuál ha sido su reflejo en la práctica jurídica y negocial, así como evaluar si los objetivos marcados de transformación de la estructura de la negociación colectiva en España se han producido de manera efectiva, o, cuanto menos, se atisban indicios de que ello sea así.

## ABSTRACT

**KEY WORDS:** *collective bargaining, bargaining structure, legislative reforms*

The relevance that, from the level of macroeconomic policies, has been granted to variables such as the areas of collective agreements and agreements, coverage rates, temporary validity, conventional salary indexation formulas, etc., all linked to the structure of collective bargaining of a given system of labor relations, puts us on track to understand the causes and objectives of legal policy that were defined in the legislative reforms of 2011 and 2012, and that had an impact on the legal framework of collective bargaining in Spain.

In this sense, five years after the entry into force of those legal reforms in the area of collective bargaining, it is the object of this study to make a legal assessment of the questions that they raised and which has been reflected in the legal and business practice, as well as to evaluate if the marked objectives of transformation of the structure of collective bargaining in Spain have been produced effectively, or, at least, there are indications that this is the case.

## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. EL MODELO LEGAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ESPAÑA: RASGOS FUNDAMENTALES Y EVOLUCIÓN DE LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DESDE 1980 HASTA 2011
3. LÍNEAS FUNDAMENTALES DE LAS REFORMAS DE 2011 Y 2012 EN MATERIA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA: UNA REFORMA ESTRUCTURAL DEL SISTEMA, PERO ¿UN CAMBIO DE MODELO?
  - 3.1. La preferencia aplicativa de los convenios colectivos de empresa y las nuevas reglas de ordenación de las unidades negociales
  - 3.2. Los mecanismos de descuelgue de las condiciones laborales previstas en convenios colectivos
  - 3.3. Contenidos objeto de negociación e impulso de una diferente forma de relación entre la ley y el convenio colectivo
4. DEL MARCO LEGAL A LA PRÁCTICA CONVENCIONAL: ANÁLISIS DEL ESTADO DE LA ESTRUCTURA NEGOCIAL EN ESPAÑA Y EN ANDALUCÍA
  - 4.1. La negociación colectiva en España: estado de situación de la estructura contractual en el período 2012-2017
    - 4.1.1. *Niveles en los que se desarrolla la negociación colectiva*
    - 4.1.2. *Convenios colectivos y tasas de cobertura de la negociación colectiva*
    - 4.1.3. *Inaplicaciones y descuelgues convencionales*
  - 4.2. La negociación colectiva en Andalucía: análisis de la estructura negocial en el período 2012-2017

## 1. INTRODUCCIÓN

Sin lugar a dudas, se puede afirmar que los procesos de reforma legislativa que han afectado a los diferentes ordenamientos jurídicos de los países de nuestro entorno socio político, se han venido caracterizando por un elevado componente transformador de las instituciones centrales que han conformado durante décadas su singularidad jurídica. En la práctica totalidad de las ramas jurídicas, tanto de Derecho Público como Privado, aunque con una manifiesta desigualdad de incidencia en cada una de ellas, se observa una generalizada acción político-legislativa que tiene como principal elemento definitorio la transformación “acelerada” de los caracteres básicos y centrales de sus instituciones jurídicas.

Aquellos procesos transformadores permiten que, desde un contexto socio-político global, se pueda afirmar que llegados a un punto concreto de la evolución temporal-histórica de la sociedad, los cambios son de tal magnitud y calado que a los individuos y grupos que en ella actúan les es especialmente difícil identificarse con los parámetros sociales, culturales, económicos y políticos que en la actualidad conforma la sociedad civil y política en la que se desenvuelven y desarrollan. Se vive, en fin, un momento en el que difusamente, aunque con trazo firme, se evoluciona en el interior de un período histórico que se viene a caracterizar por la “ruptura controlada” respecto de aquél inmediato que le precede, perdurando únicamente los ropajes y bagajes –las instituciones- que no resulten distorsionantes al nuevo ciclo evolutivo.

Las transformaciones en todos los ámbitos de desarrollo de la vida -social, política, económica-productiva, jurídica- se suceden bajo una suerte de “compulsión” acelerada que motivan el que las perspectivas de análisis sean tan heterogéneas y múltiples como los cambios que se suceden y acaecen. Así, ejemplificador de cuanto se ha dicho, resulta la observación de cuanto acontece en el ámbito jurídico laboral; pues, tomando el pulso de la temática y cuestionamientos que se vienen planteando en sus seno, se asiste a un diáfano incremento de los nuevos temas a tratar, con un paralelo cambio de óptica tanto doctrinal como jurisprudencial.

Desde estos planteamientos, o mejor, desde la transformación bajo parámetros de “ruptura controlada” entre fases o períodos históricos, y centrándonos en el sistema de relaciones laborales, es obligado trasladar este punto de partida y realizar el análisis de una de las instituciones económicas, sociales y políticas basales en la conformación singularizadora de aquél: nos referimos a la negociación colectiva, desde su consideración de “motor” del sistema de relaciones laborales<sup>1</sup>.

Con un amplio punto de perspectiva, si se realizara, aunque a muy grandes rasgos, el análisis dentro de un concreto marco geográfico y temporal que abarcaría al Estado español y a las reformas legislativas acometidas desde la ley 11/1994, de 19 de mayo, hasta la actualidad, se puede afirmar, sin lugar a equívocos, que las reformas acaecidas en este dilatado período de casi un cuarto de siglo han incidido sobremanera respecto de los criterios conformadores del sistema negocial colectivo del sistema español de relaciones de trabajo.

Como subsistema central de las relaciones laborales, la negociación colectiva desde su vertiente política, económica y social en el seno del entero sistema del mundo productivo, se constituye en atalaya inmejorable desde la cual realizar un análisis de conjunto de las acciones de reforma acometidas en los últimos años, y en las que poder destacar y constituirse en vivo ejemplo de cómo la línea evolutiva del Derecho contemporáneo se destaca por la apreciable mutación del sistema jurídico en general y de su paradigma de racionalidad.

Nuestra hipótesis central, adelantando así lo que será una de las premisas principales de la conclusión final, es que debido a la constitución en imperativo básico de los sistemas jurídicos de una apremiante necesidad de adaptación a la realidad cambiante que viene a gobernar<sup>2</sup>, ello motiva el que el dogma de la

<sup>1</sup> Gráficamente se viene a calificar de “*corazón de las relaciones industriales*”, vid. Merli Brandini, P.: “Ruolo e prospettiva della contrattazione confederale”, en *Prospettiva sindacale*, nº 1, 1980, pág. 16.

<sup>2</sup> Vid. Amselek, P.: “L’evolution générale de la technique juridique dans les sociétés occidentales”, RDP, 1982. Desde una vertiente jurídico laboral y para la situación negocial española, ello se puso de relieve en Molina Navarrete, C.: “La nueva dialéctica afectación/desafectación entre

racionalidad y coherencia del sistema deba convivir, si no configurarse como un imperativo de segundo grado, con los de diversificación jurídica y descentralización normativa, asumiendo plenamente el “principio” lógico que postula que para el gobierno de la sociedad contemporánea, compleja y heterogénea, descentralización y diversificación se constituyen en principal, y quizás única, vía de gobernabilidad posible<sup>3</sup>. Ello aportaba una, en principio, respuesta razonada –aunque, a nuestro juicio, poco razonable– a los procesos de reforma legislativa que se acometieron en la década de los noventa del siglo pasado, y cuya lógica político-jurídica viene a consolidarse en las medidas legislativas de reforma que han singularizado la última década vivida en un período continuado de permanente crisis económica.

Desde estos planteamientos se viene a comprender en sus términos la lógica interna que sustenta los procesos de reforma en materia de negociación colectiva que han jalonado el mencionado período histórico, que, a nuestros efectos, se inicia con la reforma de 1994 (Ley 11/94), en la que se acomete la primera y decidida gran modificación del marco legal de la negociación colectiva española, incidiendo sobremanera sobre su estructura y función, y que se cierra, hasta el momento, en 2012 (Ley 3/2012)<sup>4</sup>. De tal modo, se conforma un modelo de negociación colectiva en el que las reglas de acción y organización responden a pautas de mayor dinamismo, diversificación y, en fin, flexibilidad. Se abre paso, de esta manera, una diáfana línea de política jurídica en la que la intervención normativa del Estado no está fundamentalmente enderezada a una labor de igualación de posiciones contractuales desiguales, sino que en buena medida reformula su papel de instrumento de gobierno del mercado<sup>5</sup>, procediendo a acoger una concreta opción de política del derecho favorecedora de la producción negocial diversifi-

convenios y estructura de negociación tras las reformas laborales de 1994 y de 1997”, *Relaciones Laborales*, nº 5, 1999, págs. 11 y ss.

<sup>3</sup>Desde un análisis global y crítico de esta evolución, vid. Monereo Pérez, J.L.: *Introducción al nuevo Derecho del Trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1996. Recientemente, del mismo autor, vid.: *La metamorfosis del Derecho del Trabajo*, Bomarzo, Albacete, 2017.

<sup>4</sup>Línea política-jurídica de promoción de la negociación colectiva de empresa que se identifica en la práctica totalidad de los países de nuestro entorno, y que viene ejemplificada recientemente en Francia con la promulgación de la “*Ordonnance n° 2017-1385, du 22 septembre 2017, relative au renforcement de la négociation collective*”.

<sup>5</sup>Acerca de la concreta incidencia de los procesos de reforma de la legislación laboral y la incidencia de las mismas en la labor normativa del Estado, destacando su mayor actividad legislativa aunque de menor contenido garantista, vid. Valdés Dal-Ré, F.: “Poder normativo del Estado y sistema de relaciones laborales: menos derechos pero más derecho y desigual”, *Relaciones Laborales*, 17/2000. En la doctrina italiana ya fue puesta de manifiesto esta tendencia de política del Derecho, así el muy ilustrativo y riguroso trabajo colectivo, De Luca Tamajo, R. (Dir.): *Garantismo legislativo e mediazione politico-sindacale: prospettive per gli anni ‘80*”, en AA.VV. *Dal Garantismo al controllo*. Edit. Giuffrè. Milano. 1982.

cada y específica para el ámbito que se pretenda normar, lo que provoca consecuentemente una tensión dialéctica entre unidad y diversidad, entre estabilidad o fluidez del proceso de negociación, y entre conservación o adaptabilidad de la estructura negocial, haciéndose primar tras las reformas el segundo de los términos dialógicos<sup>6</sup>.

En tales términos, se comprende que la línea de reformas acometidas debía incidir, dentro del marco jurídico de negociación colectiva, sobre los ejes cardinales del sistema negocial: sobre su estructura, sus funciones, y, corolario de ambas, sobre la distribución de poderes de los sujetos implicados en el sistema de relaciones laborales.

La funcionalidad del tratamiento analítico de estas dos variables, en el contexto de las reformas legislativas que fructifican a la luz del modelo que se deriva de tales postulados, se encuentra en que a su través se podrá conocer el diferente cometido que le viene atribuido a la negociación colectiva dentro del actual contexto socio-económico<sup>7</sup>. Ello nos permitirá comprender, de este modo, los efectos que conlleva la nueva racionalidad del sistema jurídico, y, por extensión, el sistema jurídico-negocial.

Así, de un lado, lleva aparejados los efectos, sin solución de continuidad, por un lado, de un evidente respaldo al impulso que se dio en la década final del siglo pasado para la diversificación de las posibles expresiones de la negociación colectiva en el sistema de relaciones laborales español, no en el sentido de que se procediera a crear nuevos productos negociales, sino, más bien, de otorgarles a los mismos carta de naturaleza, esto es, de normalizar jurídicamente su utilización, dándose por terminada, en cierto modo, la tradicional caracterización que los singularizaba hasta el momento: el haber permanecido en las “zonas de

<sup>6</sup> Por parte de nuestra doctrina científica, desde la década de los noventa del siglo pasado se ha venido poniendo de relieve los términos dialécticos que se presentan entre los valores de unidad y autonomía, uniformidad y diversidad en la normación jurídica del sistema negocial de las relaciones laborales españolas. En este sentido, significativos ejemplos de ello son los estudios de Casas Baamonde, M. E.: “La estructura de la negociación colectiva y las nuevas reglas sobre competencias y concurrencia de los convenios colectivos”, *Relaciones Laborales*, nº 17 y 18/1994, pág. 318; Martín Valverde, A.: “*Concurrencia de los convenios colectivos de trabajo*”, en Borrajo Dacruz, E. (Dir.), *Comentarios a las Leyes Laborales*, Tomo XII, Vol. 2º, Madrid, pág. 384; Molina Navarrete, C.: “La nueva dialéctica afectación/desafectación...”, op. cit., pág. 12.

<sup>7</sup> Destacando el interés del análisis de ambas facetas –estructura y funciones– de la negociación colectiva al objeto de una adecuada comprensión de los elementos que conforma la institución y el papel que cumple en la sociedad, se pueden destacar los ya clásicos estudios de Rivero Lamas, J.: “Estructuras y funciones de la negociación colectiva tras la reforma laboral de 1997”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº. 89/1998, págs. 381 y ss.; Casas Baamonde, M.E.: “La estructura de la negociación colectiva y las nuevas reglas...”, op. cit., pág. 292 y ss.; Molina Navarrete, C.: “La nueva dialéctica afectación/ desafectación...”, op. cit., pág. 10 y ss.

marginalidad” existentes dentro del marco español de negociación colectiva; y, de otro lado, en la muy renovada determinación de los criterios de articulación de la estructura interna del sistema de negociación colectiva, el cual por mor de los elementos modificativos del orden estructural se viene a caracterizar por su complejidad y diversificación, los mismos han supuesto que se haga preciso la actuación de unos principios de ordenación que son propios de las relaciones internormativas de los ordenamientos complejos<sup>8</sup>.

Partiendo de estas primeras reflexiones generales e introductorias, cuando se pretende abordar el estudio de la estructura de la negociación colectiva hay que partir, en todo caso, de que la misma no es producto o derivado de un solo factor o variable, sino que viene a ser el resultado de una interrelación dinámica, abierta y con una diferente intensidad de una extensa relación de factores que se producen en cada momento histórico y en un concreto ámbito territorial<sup>9</sup>.

Especial relieve tienen los factores de naturaleza jurídica, los cuales tienen una tipología y origen diversos. Así, un primer nivel de ellos serían las previsiones dirigidas a la ordenación legal y convencional del marco de desarrollo de la negociación colectiva, y no solo los que están destinados a regular las reglas básicas referidas a la estructura negocial colectiva, sino todas las que tienen incidencia en materia de unidades de negociación y los principios de articulación y de solución de conflictos aplicativos –conurrencia- entre convenios colectivos. Pero, como segundo nivel, se debe reparar, de igual modo, en otra serie de previsiones que influyen en esta materia sobremanera, las cuales, si bien no se dirigen de manera específica a la conformación de la estructura de la negociación colectiva, sin embargo, inciden sobre la misma de una forma cierta, por efecto colateral. Con ello nos estamos refiriendo a todas aquellas que tienen como objeto la determinación y legitimación de los sujetos para negociar convenios colectivos –entre otras materias, el reconocimiento y los criterios utilizados a tal efecto en cuanto a los sindicatos más representativos y la adscripción de facultades específicas en materia negocial, los papeles atribuidos en el ámbito de la negociación a los sindicatos y a la representación unitaria, etc.-; el reconocimiento de una

<sup>8</sup> En este sentido, vid. Casas Baamonde, M.E.: “La estructura de la negociación colectiva...”, op. cit., págs. 292 y ss.

<sup>9</sup> Poniendo de relieve esta necesaria óptica de análisis e interpretación de la estructura de la negociación colectiva, vid. los clásicos estudios en la materia, Mercader Uguina, J.R.: *Estructura de la negociación colectiva y relación entre convenios*, Civitas, Madrid, 1994, págs. 31 y ss.; Cruz Villalón, J.: “Estructura y concurrencia entre convenios colectivos”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 68, 2007, pág. 79; López Terrada, E.: *La descentralización de la estructura de la negociación colectiva y las posibilidades de su articulación*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2000, págs. 26 y ss.; Calvo Gallego, F.J.: “El impacto de las últimas reformas laborales sobre la estructura de la negociación colectiva”, *Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 120/2013, pág. 125.

diversidad de tipologías o de productos derivados del ejercicio del derecho de negociación colectiva, lo cual, tal como ocurre en nuestro sistema de relaciones laborales, encuentra sentido cuando se habla de negociación colectiva estatutaria, extraestatutaria o de la negociación de acuerdos colectivos de empresa; el reconocimiento y alcance del deber de negociar; las previsiones en materia de novación de convenios colectivos, revisión, ámbito temporal, ultraactividad; las posibilidades legales reconocidas sobre acciones de presión colectiva realizadas durante la vigencia de un convenio colectivo y dirigidas a la revisión del mismo; las previsiones sobre cuáles son las materias objeto de negociación colectiva, y cuales quedan referenciadas para su tratamiento en el nivel del contrato individual de trabajo o de la participación de los trabajadores en la gestión de la empresa; o, en fin, todo aquel conjunto de previsiones que permiten la exceptuación de la aplicación de un convenio colectivo<sup>10</sup>.

Pero si bien los factores jurídicos mencionados se pueden entender como cruciales en cuanto al análisis de la estructura de la negociación colectiva en un determinado sistema de relaciones laborales, no se pueden obviar otros factores adicionales, cuyo relieve, desde el plano práctico y de materialización de dicha estructura, pueden ser tanto o más importantes y determinantes que los propiamente jurídicos. En tal sentido, han de ser valorados con especial atención otros factores de índole histórico, social, económico y/o político, que nos sitúan sobre la pista para comprender qué cuestiones, como la política salarial, la intensidad en materia de descentralización productiva, la estructura empresarial, el reparto territorial del mercado de trabajo, la evolución de los sectores productivos, la propia configuración del poder político del Estado o de las organizaciones representativas de los intereses de los sujetos implicados en la relaciones laborales que están presentes en el mismo, influyen de manera cierta, a la misma vez que nos aportan una explicación, sobre cuál y como está definida la estructura de la negociación colectiva de un sistema de relaciones laborales en concreto.

Y todo ello sin obviar que la interacción entre los mencionados factores y la propia estructura de negociación colectiva se produce en una doble dirección, de modo que para poder entender y explicar adecuadamente unos y otra se ha de partir en cualquier caso de la retroalimentación que se produce entre ellos, conllevando así un proceso continuo de cambio y de evolución<sup>11</sup>.

Llegados a este punto, una primera aclaración que se ha de realizar es que no procede en este momento analizar de manera detenida y con la profundidad

<sup>10</sup> Vid. Cruz Villalón, J.: “Estructura y concurrencia entre convenios colectivos”, op. cit., págs. 77 y ss.

<sup>11</sup> Vid. Calvo Gallego, F.J.: “El impacto de las últimas reformas laborales sobre la estructura de la negociación colectiva”, op. cit., pág. 125.

que ello requiere los diferentes factores que, de un modo u otro, han incidido en la conformación actual de la estructura de la negociación colectiva que se da en el sistema de relaciones laborales español. Ello excede de la finalidad de este estudio, en tanto que en el mismo se pretende analizar cuál ha sido hasta el momento el impacto de las reformas laborales de 2011 y 2012 sobre el modelo de negociación colectiva y su estructura. Como se conoce, en las mismas se arbitraron toda una batería de medidas que incidieron de manera decidida sobre los pilares centrales del sistema de negociación colectiva español, siendo en este momento necesario valorar hasta qué punto los objetivos que se marcaron en dichas normas reformistas se han alcanzado, cuál ha sido el reflejo que las mismas tiene en el actual sistema negocial español, y cuáles son las resistencias que se pueden identificar en torno a la consecución de tales objetivos de política jurídica que se ordenaron en los mencionados procesos de reforma legislativa.

## **2. EL MODELO LEGAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ESPAÑA: RASGOS FUNDAMENTALES Y EVOLUCIÓN DE LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DESDE 1980 HASTA 2011**

Viene constituyendo un punto de consenso en la doctrina científica el hecho de destacarse cómo el modelo legal de la negociación colectiva diseñado por el legislador en el Estatuto de los Trabajadores de 1980, presentaba una más que evidente línea de continuidad con el sistema precedente. En el mismo se partía de un modelo en el que la intervención legal se conformaba como uno de los pilares básicos en materia de fijación de las condiciones laborales, completándose ello con la llamada a la negociación colectiva para desarrollar tal marco legal.

En cuanto a la estructura de la negociación colectiva, la misma venía determinada por las concretas características que definían el sistema de negociación colectiva del período de la dictadura franquista, manteniendo con ella una marcada línea de permanencia. Esta situación no es más que el reflejo del carácter enormemente refractario que tiene la estructura de la negociación colectiva a experimentar alteraciones o cambios inmediatos y bruscos. Los niveles de negociación colectiva, una vez que se han constituido, presentan una tendencia a permanecer en el tiempo, de forma que se produce un rechazo a cualquier modificación que de manera exógena o endógena venga a impulsar un cambio en tales dinámicas negociadoras. Los cambios son mal aceptados y recepcionados, tanto si de lo que se trata con ellos es hacer desaparecer los niveles o ámbitos negociales actuales, como si lo que se pretende es incentivar el nacimiento de nuevos niveles que seccionen los ámbitos territoriales y/o funcionales existentes. Efecto refractario que también se produce en esta materia en los supuestos en los que se articula una



acción de cambio o modificación de la estructura negocial bien reorganizándola verticalmente, de forma que hay una traslación de poderes de regulación colectiva entre ámbitos o unidades de negociación de inferior a superior o a la inversa, así como las reorganizaciones que podríamos denominar horizontales, adicionando o reduciendo niveles de negociación en un determinado ámbito funcional<sup>12</sup>.

No obstante, esta característica de estabilidad que se considera, en principio y de manera muy generalizada, como parte del código genético de la estructura de la negociación colectiva de todo sistema de relaciones laborales, sin embargo, de inmediato se ha de hacer alguna consideración adicional que relativiza tal afirmación. En este sentido, cuando se está hablando de estabilidad de la estructura, de modo inmediato se entiende que ello lleva a la idea de una consolidación estática e invariable de tales estructuras negociales colectivas que las convierten en mecanismos que por mor de la acción temporal y permanente se han petrificado, lo cual, en todo caso, no es más cierto por el simple hecho de repetirse esta idea o consideración a lo largo del tiempo y desde diversos ámbitos –evidentemente, más interesados que “interesantes”-.

La tan comentada petrificación de las estructuras contractuales colectivas ha de ser valorada en sus justos términos, por cuanto de ello se ha hecho un manifiesto –en muchos casos sin más fundamento que la propia afirmación de que tal característica es así porque se mantiene tal consideración de manera acrítica- para la articular toda una serie de acciones de reforma legislativa y de intromisión en un poder normativo autónomo reconocido a nivel constitucional. En este sentido, no cabe afirmar sin más que estabilidad equivale a petrificación. En todo caso, son múltiples las posibles influencias o vectores que pueden incidir sobre las diferentes instituciones que conforman un sistema jurídico laboral, provocando un cambio en el discurrir y desarrollo que hasta el momento las venía caracterizando. En este sentido, los diversos factores con etiología política, social, económica, técnica u organizativa que se vayan produciendo en un determinado momento histórico pueden provocar cambios en tales instituciones del sistema de relaciones laborales, aun cuando ello no se produce con idénticos niveles de incidencia y de celeridad en cuanto a su implantación.

Y es en este punto donde es interesante incidir cuando se trata de analizar el nivel de refracción que las estructura negociales colectivas de un sistema concreto de relaciones laborales tiene en cada momento. La estabilidad de tales estructuras, a diferencia de otras instituciones jurídicas laborales, es una característica que las define frente a estos otros elementos que conforman el entero sistema de relaciones

<sup>12</sup> Vid. Valdés Dal-Ré, F.: “*Estructura contractual y concurrencia entre convenios colectivos*”, en AA.VV. (Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M. y Valdés Dal-Ré, F., codirectores): *La reforma laboral de 2012 en materia de negociación colectiva*, La Ley, Madrid, 2012, pág. 67.

laborales de un estado. Y ello no se debe interpretar como un fallo endémico del propio sistema o estructura negocial, sino como un elemento que forma parte del propio código genético de tales sistemas. Dichos factores externos, cuando inciden sobre la estructural contractual colectiva, no provocan cambios en grado comparable a los que produce en otras instituciones laborales. Los cambios que se materializan, en buena parte de las ocasiones, ni son de igual calado ni tienen un mismo sentido. Y ello encuentra su fundamento en que la estructura de la negociación colectiva dispone de resortes propios, autónomos y con una enorme fortaleza que provocan el que las influencias de los factores externos se filtren de forma que los cambios que podrían provocar no se alcancen ni de manera inmediata, ni del modo que podría estar pensándose. El modelo al que responde la estructura de la negociación colectiva en cada momento no es que sea impenetrable e inmodificable, más bien lo que lo define es que es renuente a que los cambios que se esperan a la luz de los factores externos que inciden sobre él se puedan producir de manera inmediata. En fin, las transformaciones se producirán, pero con la pausa y los procesos que los propios resortes autónomos del sistema negocial imponga en cada momento, debiendo valorarse las mismas con una perspectiva temporal amplia<sup>13</sup>.

Y ello no puede más que predicarse de igual modo respecto de la estructura de la negociación colectiva de España. En este sentido, y sin podernos detener en un análisis detallado de cada uno de los rasgos que la han definido en estas casi cuatro décadas de desarrollo en el actual sistema democrático de relaciones laborales, sí que cabe resaltar que aquella se definió por su práctica inmutabilidad en el período temporal que abarca desde la aprobación en 1980 del ET hasta la primera gran reforma que se realizó en materia de negociación colectiva en España, la Ley 11/1994. El modelo descentralizado y desvertebrado que se fue consolidando durante el período de la dictadura franquista, constituyéndose el mismo en el modelo de referencia sobre el que se construye el sistema democrático de negociación colectiva, se mantuvo sin modificaciones de calado por más que la expansión objetiva y subjetiva de la negociación colectiva fuera una realidad sin contestación alguna posible. El incremento del número de convenios colectivos suscritos en este período, así como la ampliación de la incidencia de los efectos de los convenios colectivos alcanzados sobre la población laboral, logra unos niveles de especial significación: un veinte y cincuenta por ciento más, respectivamente. Sin embargo, ello no obsta para que la estructura se mantenga anclada sobre la negociación colectiva sectorial de ámbito provincial y los convenios colectivos de nivel de empresa, conformándose los mismos como pequeños “reinos” con competencias reguladoras propias y no compartidas, de forma que la única

<sup>13</sup> Vid. Valdés Dal-Ré, F.: “Estructura contractual y concurrencia entre convenios colectivos”, op. cit., pág. 68.

regla que rige en materia de relaciones entre niveles negociales sea la de la no afectación.

La consolidación de este panorama encontró su caldo de cultivo en la confluencia de dos vectores que de un modo u otro apostaban por el mantenimiento del status actual del propio sistema de negociación. Tanto la misma definición que se hace en el ET-1980 de los términos que delimitan el sistema legal de negociación colectiva recogido en el Título III, como sobre la relación laboral individual, además de las políticas de macroconcertación social que se produjeron en la época, propiciaron que el diseño por los agentes económicos y sociales de las estrategias negociadoras se dirigiera hacia el camino de la continuidad de los rasgos que definían hasta el momento a la estructura de negociación colectiva en España<sup>14</sup>.

Por más que a los interlocutores sociales se les reconociera un amplio margen de actuación en materia de estructuración del sistema contractual colectivo (art. 83.3 ET-1980), las estrategias negociadoras se centraron en los niveles negociales ya constituidos, obviando las facultades que el legislador les había atribuido para ordenar y ampliar el marco de desarrollo de la negociación colectiva. Opción de política negocial que en buen modo viene a representar los intereses tanto desde el lado del poder político, como desde la óptica de los interlocutores económicos y sociales, preservando así su estatus y la estabilidad económica y social.

Este panorama comienza a cambiar de manera tímida en los inicios de la década de los noventa del siglo pasado, optándose por definir y materializar un nuevo modelo de negociación colectiva en el que se apuesta por ejercer el poder de gobierno de la estructura contractual. Ello no se produjo de igual modo y con idéntico calado en buena parte de los ámbitos de negociación colectiva, sino que su materialización tuvo un alcance muy limitado, centrándose en sectores de actividad muy concretos, caracterizados por una extrema descentralización territorial de las unidades de negociación. En este sentido, las organizaciones de representación de intereses a nivel estatal optan por superar la regulación ordenancista de la dictadura a fin de sustituirla por un convenio colectivo general (química, construcción,...) que no sólo actúa como marco de regulación de las condiciones de trabajo del sector, sino también, y a la misma vez, como instrumento de ordenación de la actividad negocial en el sector, potenciándose de manera directa a las estructuras organizativas de carácter federal.

Dentro de este marco se produce la primera gran reforma del sistema legal de la negociación colectiva en España, materializado a través de la Ley 11/1994, la cual, como se conoce, vino a singularizarse por tener como uno de los objetivos

<sup>14</sup> Ibidem, pág. 67.

definidos de política jurídica la intervención legislativa en materia de estructura contractual. En este sentido, se apostó por un decidido repliegue de la acción normativa estatal en materia de las relaciones laborales, sustituyéndose el garantismo legislativo por un garantismo colectivo que lleva a que pivote a partir de ese momento el marco regulador de las relaciones laborales sobre la actividad contractual colectiva. Adicionalmente, la acción de reforma legislativa se centró en el tratamiento de una cuestión que, hasta ahora, y tal como se ha comentado, había sido objeto de desatención buscada por parte de los agentes económicos y sociales y por los poderes públicos, articulándose una batería de previsiones que incidieran sobre la estructura de la negociación colectiva. Un tercer elemento de reforma que consideramos importante en esta materia fue la derogación de las ordenanzas laborales del franquismo, lo cual conlleva el que desaparezca una serie de previsiones que, en buena parte de las ocasiones, actuaba como elemento desincentivador de la propia acción normativa colectiva. Y, por último, dentro de este paquete de medidas debe resaltarse el conocido impulso que el legislador otorgó a uno de los posibles productos de la negociación colectiva, como fueron los conocidos como acuerdos colectivos de empresa, jalonándose la regulación de buena parte de las instituciones jurídicas laborales de previsiones que, de un modo u otro, hacían un llamamiento a ser tratados aspectos específicos de las mismas a través de esta modalidad de acuerdos colectivos<sup>15</sup>.

Pues bien, si se perfila a grandes trazos un análisis de conjunto de tales medidas y sus efectos sobre la estructura de la negociación colectiva<sup>16</sup>, se puede afirmar que se aprecia un doble impulso con un patente efecto y planteamiento de política jurídica negocial contrapuesta. De un lado, se incentiva la negociación a nivel de empresa en tanto que se abren y se establecen concretos espacios de desarrollo propio para la negociación a este nivel. Y, de otro, se produce una cierta tendencia negocial hacia la centralización contractual y la constitución de nuevas unidades de negociación de ámbito estatal, ensayándose por los negociadores fórmulas de reparto y de distribución de competencias negociadoras entre los diferentes niveles negociales. La supresión de las ordenanzas laborales jugarán en esta materia un especial papel en este proceso de nacimiento de nuevas unidades negociales centralizadas, de modo que ya no sólo las propias previsiones legales en orden a la articulación y materialización del proceso de sustitución de las mismas, sino también las propias estrategias perfiladas por las organizaciones

<sup>15</sup> Para un estudio en profundidad de los acuerdos colectivos de empresa, vid. García Murcia, J.: *Los acuerdos de empresa*, CES, Madrid, 1998; García Jiménez, M.: *Los acuerdos colectivos de empresa: naturaleza y régimen jurídico*, Comares, Granada, 2005.

<sup>16</sup> Un estudio detallado en Valdés Dal-Ré, F.: “*Dirigismo y autonomía colectiva en los períodos de reforma de la estructura contractual*”, en AA.VV. (Pedrajas Moreno, A., coord.): *Las reformas laborales: análisis y aplicación práctica*, Lex Nova, Valladolid, 1999, págs. 143 y ss.

sindicales y asociaciones patronales más representativas a nivel estatal para implementar tal proceso, actúan en este sentido como un doble elemento de impulso que se alimenta uno al otro en pos de la mencionada nueva tendencia de la negociación colectiva, reordenando incluso los ámbitos funcionales existentes hasta ese momento. En este sentido, en el proceso de sustitución de las ordenanzas se produce, en un número representativo de procesos negociales, que los ámbitos funcionales de los nuevos convenios colectivos no se corresponden con el de los previstos en las normas reglamentarias que viene a sustituir, reordenando y rediseñando la estructura negocial de acuerdo a las exigencias sociales, económicas y organizativas de los propios sectores afectados.

Esta situación lleva a un evidente avance de la negociación colectiva estatal que reduce en cierta forma el peso y los ámbitos de afectación y cobertura dentro de la estructura de la negociación colectiva de los convenios colectivos sectoriales provinciales, aunque si bien tal avance encontró un importante obstáculo en otras de las medidas legislativas adoptadas en la reforma laboral de 1994: la derogación de la regla de la no afectación de un convenio colectivo durante su vigencia en beneficio de la negociación colectiva de ámbitos inferiores tanto en su vertiente funcional como territorial, autorizándose así a sustraerse de la disciplina contractual establecida en el convenio colectivo de ámbito superior. Ello, como es obvio, sustrae a los interlocutores sociales la facultad de reordenación de las relaciones entre niveles negociales, imposibilitando y obstaculizando así cualquier experiencia de articulación de la negociación colectiva.

Aun con tales trabas en cuanto a la articulación de la negociación colectiva, los interlocutores sociales a nivel estatal convinieron en 1997, a través de la suscripción del “Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva”, en articular una serie de medidas que se dirigen de manera expresa a articular de manera adecuada los diferentes ámbitos de negociación. En tal sentido, se incentivaba en el mismo la constitución de un modelo de estructura negocial basado en el principio de distribución competencial y especializada de los diferentes niveles contractuales, esto es, en la especialización funcional de los ámbitos de negociación colectiva. En este punto, la negociación a nivel sectorial estatal se configuró como el eje central para el desarrollo e implementación de este modelo, permitiéndosele a la misma optar entre las diversas alternativas que para alcanzar tal objetivo se preveían en dicho acuerdo interconfederal.

Como se puede deducir a la vista de tales planteamientos de política negocial, el proyecto centralizador, plural y flexible que se pergeñó en materia de estructura contractual colectiva distaba mucho de los planteamientos legislativos de la reforma laboral de 1994, lo que no dejaba excesivo margen de maniobra y, mucho menos, de duda acerca de cuál podría ser la suerte de tal proyecto ar-

ticulador de la negociación colectiva. Esta valoración encontró confirmación, a no mucho tardar, cuando el Tribunal Supremo se pronunció<sup>17</sup> destacando que el párrafo 2º del art. 84 ET, conformado como derecho necesario absoluto que no puede ser excepcionado por acuerdos o convenios colectivos interprofesionales, se impone sobre lo previsto en el art. 83.2 al cual aquel excepciona y limita. Por tanto, el nuevo marco regulador sobre la concurrencia convencional –y que incide sobremanera respecto de la estructura contractual colectiva- previsto en el art. 84.2º ET se configura de forma tal que vacía en buena parte el potencial articulador y estructurador que en su momento se reconocía a los acuerdos y convenios colectivos interprofesionales, reduciéndose así su campo potencial de efectividad jurídica al supuesto legal previsto en la regla de no afectación del art. 84.1 ET, así como sobre las materias reservadas a tal nivel negocial en el art. 84.3 ET u otras que, aun no estando reflejadas en esta relación, no tenga reconocida legalmente la prevalencia aplicativa prevista en el mencionado art. 84.2 ET.

Tal planteamiento de política jurídica en materia de las reglas sobre la estructura y la articulación de la negociación colectiva pone así de relieve cómo la maduración del sistema democrático de relaciones laborales iniciado en 1978 se liga a un movimiento por el que se consolida la opción de política del derecho hacia un modelo de intervencionismo jurídico de carácter estructural sobre los procesos y desarrollos negociales<sup>18</sup>, abarcando, además de las mencionadas reglas de estructuración y articulación convencional, los elementos clave del ejercicio de este derecho por los agentes económicos y sociales. Aun cuando se parte del reconocimiento de la libertad de elección de la unidad de negociación, atribuyéndose a las partes la delimitación funcional y territorial del campo de aplicación del convenio colectivo<sup>19</sup>, sin embargo, tal principio queda de inmediato matizado –si no excepcionado-, por toda una serie de previsiones que motivan el que las mismas se configuren como un sistema juridificado y complejo tanto en el plano de su interpretación, como en el nivel de su aplicación y puesta en práctica. En tal sentido, el modelo se conforma a través de una serie de planos competenciales materiales y funcionales, como son: de un lado, las competencias en materia de estructuración y articulación convencional que se le reconoce a los acuerdos y convenios colectivos interconfederales, pudiendo estos identificar unidades negociales y asignar competencias normativas (art. 83.2 ET); de otro, en estrecha vinculación con ello, se reconoce a determinados sujetos colectivos con específicos requisitos de representatividad en los niveles superiores de negociación, un poder de establecer reglas de coordinación contractual colectiva que pueden actuar con carácter preferente (art. 83.2 en relación al art. 84.1 ET) o

<sup>17</sup> STS –Sala de lo Social- de 22 de septiembre de 1998 (Rec. 263/1997).

<sup>18</sup> Vid. Mariucci, L.: *La contrattazione collettiva*, Il Mulino, Bolonia, 1985, pág. 301.

<sup>19</sup> En tal sentido, STC 136/1997, de 22 de julio.

con carácter subsidiario a las previsiones legales en materia de concurrencia (art. 83.2 en relación al art. 84.2 y 3 ET); en tercer término, se produce una decidida intervención legislativa, de manera directa e indirecta, en la asignación de competencias reguladoras a una diversidad de instancias contractuales colectivas, de forma que se incrementa el intervencionismo legal a través de una muy definida ordenación competencial y aplicativa en materia de la autonomía colectiva; por último, en esta materia se concretan reglas legales de ordenación competencial y de aplicación para los diferentes niveles de negociación (en tal sentido, de manera prioritaria aunque no exclusiva, las previsiones del art. 84 ET)<sup>20</sup>.

La situación inicial de partida del actual sistema democrático de relaciones laborales español, plasmado en la versión de 1980 del ET, fue en materia de ordenación del tejido contractual colectivo una posición de moderada neutralidad, con el objetivo de asegurar la estabilidad del sistema de negociación colectiva. Tal planteamiento abstencionista y promocional, sin embargo, provocó que más allá de alcanzar tal estabilidad tales mecanismo se convirtieran en correa de transmisión de una tendencia continuista del modelo heredado de la dictadura franquista. Frente a ello, en los años noventa el legislador, como se ha destacado, modifica este posicionamiento político jurídico inicial en pos de una legislación dirigista en materia de estructura contractual, apostando por el objetivo de una mayor descentralización, articulación y especialización funcional de los diferentes niveles de negociación<sup>21</sup>, que ha servido para crear una indudable cultura de la articulación entre las diversas unidades de negociación, incentivando la complementariedad entre las mismas. Ello provocó como efecto positivo el que las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas asumieran el gobierno del sistema de negociación colectiva, dando paso a una tendencia centralizadora más eficaz y eficiente en el terreno de la lógica contractual colectiva<sup>22</sup>. Sin embargo, a la misma vez, este marco legal contenía una traba perfectamente definida al gobierno autónomo del sistema negocial español en tanto que los acuerdos del art. 83.2 ET quedaban inermes en su función ordenadora, y ello en tanto que a estos se conforman como instrumentos supletorios de las reglas previstas en el art. 84.2 y 3 ET, provocando así la huida –promocionada– de los marcos convencionales

<sup>20</sup> Vid. Navarro Nieto, F.: “La estructura de la negociación colectiva”, en AA.VV. (De Soto Rioja, S., coord.): *Cuestiones problemáticas de la negociación colectiva. XXVII Jornadas universitarias andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, CARL, Sevilla, 2009.

<sup>21</sup> Vid. Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M.: “La negociación colectiva y el sistema de relaciones laborales tras veinte años de vigencia del Estatuto de los Trabajadores”, en AA.VV.: *Veinte años de negociación colectiva. De la regulación legal a la experiencia negocial*, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Madrid, 2001, pág. 86.

<sup>22</sup> Vid. Baylos Grau, A. P.: “Unidades de negociación y concurrencia de convenios (en torno a los artículos 83 y 84)”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 100, 2000, pág. 1.474; Navarro Nieto, F.: “La estructura de la negociación colectiva”, op. cit., pág. 232.

estatales, e impidiendo así la renovación negocial que los mismos pretendían impulsar. En especial, ello ha sido vehiculizado para que se mantuviese en España la tradicional unidad típica de los procesos contractuales: la rama de actividad o sector de producción de carácter provincial. Y, por otro lado, que el peso de las unidades contractuales de ámbito reducido –de empresa o ámbito inferior- siguiera siendo la unidad típica de nuestro sistema de relaciones laborales.

En este sentido, si descendemos al análisis de los datos sobre negociación colectiva del período analizado, la fisonomía del tejido negocial que existía en el momento en el que el legislador redactó el ET en 1980, era la de un sistema de negociación colectiva en el que la unidad típica estaba radicada en el nivel de empresa (en 1981 representaba el 65,9% de la negociación colectiva en España), en tanto que el ámbito negocial sectorial provincial se conformaba como la unidad contractual preferente en cuanto al número de trabajadores cubiertos por este tipo de negociación (en 1981 representaba el 48,1% de los convenios colectivos en función de la población laboral cubierta por convenio)<sup>23</sup>.

La evolución del sistema de negociación colectiva durante el período de desarrollo y asentamiento del sistema democrático de relaciones laborales español, y que abarcaría el arco temporal comprendido entre los años 1981 a 1994, una primera consideración a realizar es que en el mismo se produce un incremento muy destacado de los procesos de negociación colectiva que dan lugar a la suscripción de convenios y acuerdos colectivos. Se llega a duplicar la contratación colectiva<sup>24</sup>, aunque esta situación no encuentra un reflejo equivalente en cuanto a las diferentes unidades de negociación. Así, el número de convenios colectivos de ámbito de empresa o inferior mantiene durante este período un crecimiento mantenido, representando el 72,40% del total de convenios colectivos negociados en 1992<sup>25</sup>.

Por contra, la negociación colectiva de ámbito sectorial provincial sufre una lenta regresión que, aunque no se puede considerar como brusca, sin embargo sí que refleja un retroceso evidente de hasta algo más de tres puntos porcentuales: para el período 1981-1993, los convenios colectivos sectoriales provinciales representaban en 1981, un 28,5% del total de convenios, pasando en 1993 a suponer el 25,2% del total<sup>26</sup>.

<sup>23</sup> Vid. Valdés Dal-Ré, F.: “Estructura contractual y concurrencia entre convenios colectivos”, op. cit., pág. 77.

<sup>24</sup> Vid. CES: Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España. Año 1999, CES, Madrid, pág. 297.

<sup>25</sup> Vid. CES: Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España. Año 1999, op. cit., pág. 298.

<sup>26</sup> Ibidem, pág. 299.



En cuanto a la negociación colectiva de ámbito interprovincial, en el período estudiado se aprecia la estabilidad de los datos referidos a esta unidad contractual, representando en 1985 un 0,57% del total de convenios negociados, cifra que prácticamente se repite casi una década después, suponiendo en 1992 un 0,59% del total<sup>27</sup>.

Por último, en cuanto a la negociación colectiva a nivel estatal, comparte una situación equivalente a la reflejada respecto de los convenios colectivos interprovinciales, manteniéndose en una situación de estancamiento sus porcentajes respecto del total de convenios colectivos suscritos en tal período. Así, si en 1985 suponían el 1.32% del total, tales porcentajes se mantienen en la atonía, pues la cifra de convenios colectivos estatales respecto del total de convenios colectivos alcanzados en 1992 representa un 1.33%<sup>28</sup>.

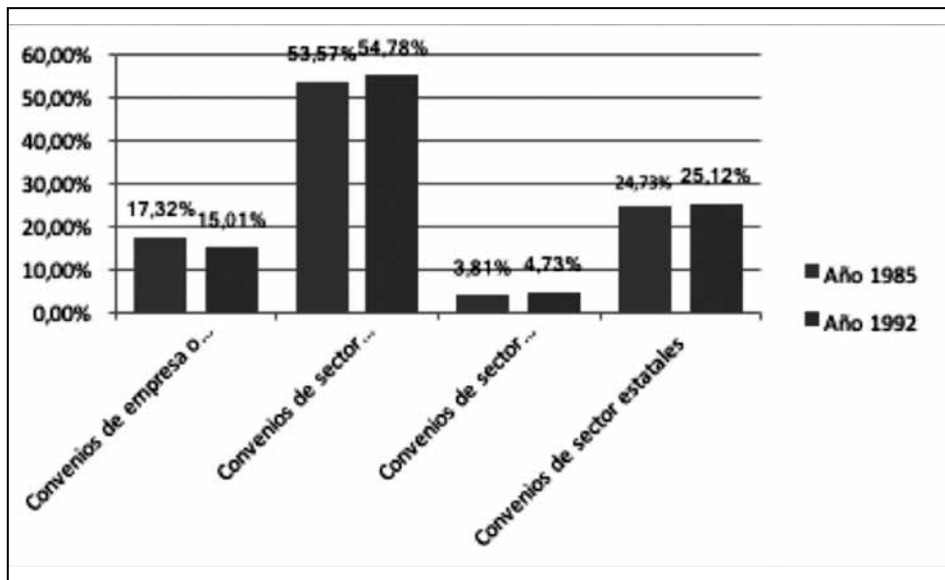
Si el análisis se traslada a la dimensión de las tasas de cobertura de la negociación colectiva, lo cual es, a nuestro juicio, un elemento a valorar de especial relieve ya que se pasa de la perspectiva puramente cuantitativa, esto es, de los datos sobre convenios colectivos suscritos y las unidades contractuales en las que ellos se realizan, a una dimensión más cualitativa, por cuanto que ello nos pone sobre la pista de cuál es la incidencia que tales ámbitos o unidades negociales tienen respecto a los trabajadores incluidos dentro del ámbito funcional y territorial por ellas determinado.

En tal sentido, respecto de los mencionados porcentajes de trabajadores incluidos en cada unidad negocial en relación con el total de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva, los datos del período analizado se representan en el siguiente gráfico:

<sup>27</sup> Ibidem, pág. 300.

<sup>28</sup> Ibidem, pág. 300.

Gráfico 1: TASA DE COBERTURA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS POR ÁMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL



Fuente: Elaboración sobre los datos de los Anuarios Estadísticos sobre negociación colectiva. MTSS y MTAS

Como se puede apreciar, la tasa de cobertura de la negociación colectiva de ámbito de empresa o inferior viene a caracterizarse durante el período analizado por, en primer lugar, contar con un relieve moderadamente modesto dentro del sistema de negociación colectiva española, en tanto que si en 1981 dicha tasa se encontraba en un 20,94%, la misma se retrae a un 17,32% en 1985, y sufre una disminución lenta pero progresiva que la sitúa en 1992 en un 15,01%; y, en segundo término, dicha unidad contractual, como se ha indicado, en poco más de quince años desde que se inició el actual período democrático de las relaciones laborales en España, ve cómo va reduciéndose su peso cualitativo en cuanto a la incidencia que sus previsiones tienen respecto a la población trabajadora que se encuentra cubierta bajo el ámbito de la negociación colectiva, retrocediendo en hasta seis puntos porcentuales.

Por el contrario, la negociación colectiva sectorial cuenta con una dinámica diferente en relación a las variaciones de la tasa de cobertura en este período, puesto que en todos los casos la misma se incrementa en torno a un punto porcentual a lo largo de estos años. Y así, la negociación sectorial provincial cuenta con una tasa de cobertura en 1985 del 53,57%, incrementándose al 54,78% en 1992; los convenios colectivos sectoriales interprovinciales tienen una tasa de 3,81% en 1985, y de 4,73% en 1992; y, en fin, los convenios

colectivos sectoriales estatales cubren al 24,73% en 1985, elevándose esta cifra hasta el 25,12% en el año 1992.

Por tanto, si bien las tasas de incremento en tales ámbitos contractuales son muy modestas, en todo caso lo que hay que resaltar a la vista de tales datos es cómo los niveles contractuales sectoriales representan en España las unidades con mayor peso específico en cuanto a los índices de cobertura de la población laboral, contando en este punto con un especial protagonismo los convenios sectoriales provinciales, ya que alcanza a casi la mitad de los trabajadores cubiertos por la negociación colectiva. Y, partiendo de ello, si sumamos los diferentes porcentajes de cobertura de todos los convenios sectoriales, nos encontramos con que representan un total de casi el 85% de los trabajadores cubiertos por la negociación, lo cual no puede más que llevar a afirmar que los mismos se conforman en los auténticos marcos reguladores de nuestro sistema de relaciones laborales.

Dentro de este panorama negocial se produjo, como hemos destacado anteriormente, la primera gran reforma del marco jurídico de la negociación colectiva en España, materializada a través de la Ley 11/1994. En ella se apuesta por el repliegue de la acción normativa del Estado en materia de las relaciones laborales incentivando el garantismo colectivo como eje normador del sistema de relaciones laborales. Desde tal planteamiento se incide con especial calado en materia de estructura de la negociación colectiva, lo cual se articula en torno a un doble movimiento con aparente contraposición de lógicas jurídico-negociales. De un lado, el primero de tales ejes de reforma fue el del impulso de los ámbitos negociales de empresa, por un lado, a través de uno de los posibles productos de la negociación colectiva, como fueron los conocidos como acuerdos colectivos de empresa, salpicándose el marco legal de regulación de buena parte de las instituciones jurídicas laborales de previsiones que hacían un llamamiento a su tratamiento a través de esta modalidad de acuerdos colectivos; y, por otro, a través de los sistemas de descuelgue a nivel de empresa de las previsiones en materia salarial contenidas en los convenios colectivos de ámbito sectorial que le fueran de aplicación. En cuanto al segundo de los ejes de reforma se articula sobre la promoción de la tendencia negocial hacia la centralización contractual y la constitución de nuevas unidades de negociación de ámbito estatal, a lo cual contribuyó la supresión de las ordenanzas laborales que debería llevar al nacimiento de nuevas unidades negociales centralizadas. No obstante, aun inscribiéndose en tal línea la reforma del art. 84 ET, por cuanto hay una indudable apuesta por las unidades contractuales sectoriales, sin embargo, en esta dualidad de planteamientos contrapuestos que define la reforma laboral de 1994, se aprecia a la misma vez la promoción de un proceso de descentralización con diversidad de posibles alcances, por cuanto que se abre a los ámbitos inferiores al estatal

pero superior al de empresa la regulación autónoma de específicas materias laborales, y por tanto, la viabilidad de una negociación colectiva sectorial de ámbito territorial autonómico y provincial.

Tal planteamiento de política jurídica que tiene como uno de los objetivos principales el de modificar el curso del modelo de estructura de negociación colectiva que venía desarrollándose hasta la fecha, hay que ponerlo en relación a la vez con la materialización de los acuerdos interprofesionales de negociación colectiva que se fueron produciendo a partir de 1997. En este sentido, los acuerdos suscritos en el período de 1997 a 2007 tienen como uno de sus objetivos principales el de favorecer una estrategia de negociación colectiva centralizadora en la que el convenio colectivo sectorial estatal se constituye en el eje central para garantizar la unidad y uniformidad en cuanto condiciones mínimas del sector de actividad. Y ello se formula a la vez con la expresa voluntad de que además dichos acuerdos vengán a desarrollar una labor de articulación negocial y de especialización funcional, de manera que a su través se permita el tratamiento especializado y descentralizado de concretos núcleos temáticos que se consideran básicos dentro de la negociación colectiva. Esta última dimensión funcional impulsada por los acuerdos interprofesionales suscritos a partir de 1997 constituye una de las novedades más señeras dentro del proceso de reorganización de la negociación colectiva que ellos mismo impulsan.

Sin embargo, hay que coincidir que tan loable fue el intento de los interlocutores económicos y sociales para con el objetivo de reorganizar la negociación colectiva, como a la misma vez hay que destacar los importantes obstáculos que para la consecución de tal objetivo se encontraron. Así se encontraron con dos elementos que obstaculizaban con especial fuerza el alcanzar tal objetivo. De un lado, las reglas del art. 84 ET que permiten que los niveles sectoriales inferiores al estatal puedan constituirse como unidades contractuales autónomas ajenas a las orientaciones sobre negociación colectiva que se marcan a nivel más centralizado, actuando como instrumentos de resistencia frente a las directrices que marcan tanto los acuerdos interconfederales como los convenios sectoriales estatales<sup>29</sup>. De otro, la débil disciplina en materia de actividad negocial que muestran las federaciones y asociaciones sindicales y empresariales respecto de los acuerdos que en esta materia suscribían a nivel más centralizado las grandes confederaciones sindicales y patronales españolas a las que aquellas se encuentran ligadas, mostrándose así totalmente indiferentes a los planteamientos

<sup>29</sup> Buen ejemplo de ello son los casos que ponen de relieve este enfrentamiento entre sujetos negociadores vinculados organizativamente a las confederaciones sindicales y patronales, y que se resuelven a favor de la fuga de la disciplina de aquellos, STS –Sala IV, de lo Social- de 28 de enero de 2004 (RJ 2004, 2180), o de 19 de julio de 2007 (RJ 2008, 293).

intersectoriales y sectoriales reflejados en acuerdos y convenios colectivos de ese nivel funcional y territorial.

A la vista de esta situación, se afirma que las patologías de las que adolecía la negociación colectiva española venían a perdurar y perpetuarse en el tiempo. La atomización y la dispersión de las unidades de negociación, así como la escasa o nula organización de las mismas, en las que hay una expresa y buscada ignorancia por parte de las diferentes unidades contractuales sobre las reglas de reparto material y de coordinación que se diseña tanto en la ley como en la negociación colectiva, hacen que se califique a nuestro sistema negocial colectivo como inmerso en un “*nuevo autismo*”<sup>30</sup> que imposibilita la coordinación de la de la negociación colectiva como sistema negocial racional y razonable.

Si descendemos al análisis de la experiencia negociadora colectiva en el período comprendido que abarca desde la primera gran reforma del marco legal de la negociación colectiva de España, esto es, 1994, y el año inmediatamente anterior a la segunda gran reforma legal de dicho marco jurídico, 2010, nos encontramos con los siguientes datos.

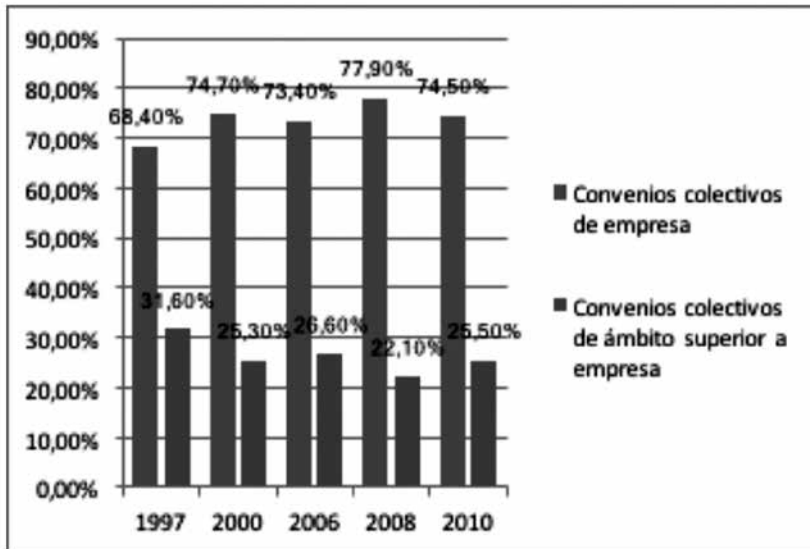
Tabla 1: CONVENIOS COLECTIVOS FIRMADOS EN EL PERÍODO 1997 A 2010

Convenios colectivos firmados						
	Total		Convenios de empresa		Convenios de otro ámbito	
Año	Convenios	Trabajadores	Convenios	Trabajadores	Convenios	Trabajadores
1997	1.940	3.645.220	1.326	331.113	614	3.314.107
2000	1.749	2.975.535	1.308	257.500	441	2.718.035
2006	1.197	2.156.114	879	232.709	318	1.923.405
2008	981	1.732.686	765	202.667	216	1.503.039
2010	605	1.022.529	451	144.600	154	877.929

Fuente: Elaboración propia sobre los datos de los Anuarios Estadísticos sobre negociación colectiva. MTSS y MTAS.

<sup>30</sup> Vid. Pérez de los Cobos Orihuel, F.: “*Conclusiones generales*”, en AA.VV.: *Experiencias de la negociación articulada*, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Madrid, 2003, pág. 306.

Gráfico 2: PORCENTAJE DE CONVENIOS COLECTIVOS SEGÚN SU ÁMBITO DE NEGOCIACIÓN - PERÍODO 1997-2010



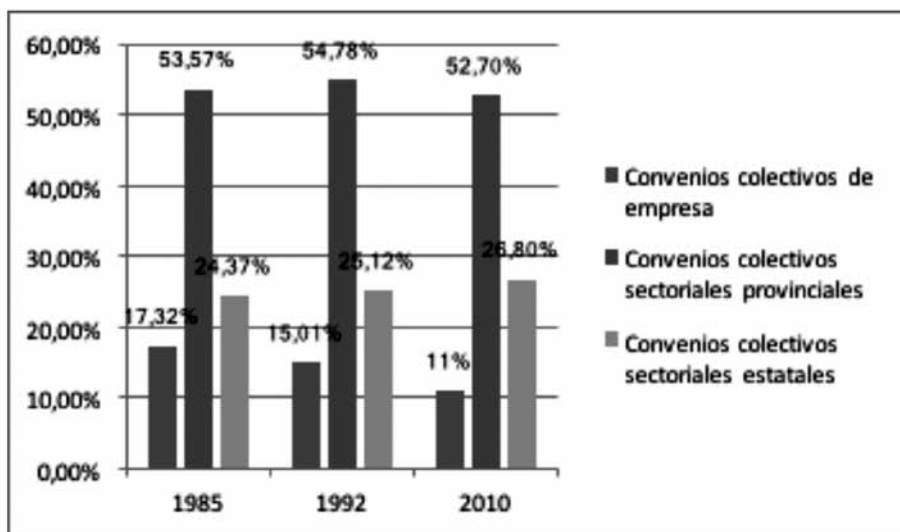
Fuente: Elaboración sobre los datos de los Anuarios Estadísticos sobre negociación colectiva. MTSS y MTAS.

De su análisis se puede afirmar que, tras quince años de vigencia del nuevo marco legal sobre la negociación colectiva prevista en el ET, su estructura apenas presenta variaciones reseñables que indiquen que se ha producido en este período un cambio en las tendencias de desarrollo de la actividad contractual colectiva desde el punto de vista de los ámbitos en la que la misma se lleva a cabo. En tal sentido, tal como se puede comprobar (tabla 1 y gráfico 2), los porcentajes de la negociación colectiva a nivel de empresa representa en este período un peso que ronda el 75% del total (1997: 68,4%; 2000: 74,7%; 2006: 73,4%; 2006: 77,9%; 2010: 74,5%), en tanto que la negociación realizada en ámbitos superiores al de empresa, de manera acumulada, representa el 25% del total de los convenios colectivos suscritos en dicho período. Y, dentro de estos últimos, la negociación colectiva a nivel sectorial provincial representa el 19%, quedando con un reducido porcentaje los convenios de ámbito autonómico (1'6%) y de ámbito estatal (1'8%).

En cambio, desde el plano de los índices de afectación y de cobertura de dicha negociación colectiva (gráfico 3), la incidencia que los convenios colectivos tienen respecto de la población trabajadora, esto es, respecto del número de trabajadores que se encuentran bajo el ámbito de aplicación de un convenio colectivo y ello en contraste con el ámbito funcional y territorial definido en el

mismo, de nuevo se reitera cómo la negociación a nivel de empresa, aun siendo la que cuenta con mayor número de convenios suscritos, representa el convenio de referencia para algo más del 15% del total, manteniéndose así la tendencia a la reducción de su nivel de afectación (en 1985 alcanzaba el 17,32%, y en 1992, representaba el 15,01%). Por el contrario, sigue siendo el nivel provincial el que ámbito contractual de referencia para más de la mitad de la población trabajadora cubierta por convenio colectivo, de modo que en 2010, los convenios colectivos de ámbito provincial afectaban al 53,7% de dichos trabajadores, cifra ésta que se mantienen con una mínima variación a la baja respecto del acumulado histórico (1985: 53,57%; 1992: 54,78%). Respecto al índice de cobertura de la negociación colectiva a nivel estatal, esta se mantiene en torno a un cuarto de la población trabajadora afectada por convenio colectivo, representando en 2010 el ámbito o unidad de negociación que tenía como referencia el 28,2% de los trabajadores afectados por convenio (cifra que viene a reflejar el mantenimiento de los índices porcentuales de la negociación de ámbito estatal: en 1985 cubría al 24,73%, mientras que en 1992 lo hacía para el 25,12%)<sup>31</sup>.

Gráfico 3: TASA DE COBERTURA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS POR ÁMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL –PERÍODO 1985-2010-



Fuente: Elaboración propia sobre los datos de los Anuarios Estadísticos sobre negociación colectiva. MTSS y MTAS.

<sup>31</sup> En este sentido, vid. Valdés Dal-Ré, F.: “Estructura contractual y concurrencia entre convenios colectivos”, op. cit., pág. 79.

De cuanto precede, son varios los indicadores presentes en la estructura de la negociación colectiva analizada en este período que han de resaltarse. Así, de un lado, la negociación colectiva que cuenta con un mayor peso cuantitativo -referido al número de convenios suscritos-, es la de ámbito de empresa. A ella le sigue la negociación sectorial provincial, y queda a una gran distancia los convenios colectivos sectoriales estatales y autonómicos. Por más que tales índices hayan tenido ciertas variaciones a lo largo de estas tres décadas de vigencia del marco legal de la negociación colectiva, nuestra negociación colectiva se caracteriza, desde la perspectiva de la estructura contractual, por ser muy descentralizada, ya que se materializa mayoritariamente en los niveles de empresa y de sector provincial. De otro lado, tales unidades contractuales, aunque con muy distinto peso -invirtiéndose la relevancia de una y otra-, también se conforman como las preponderantes si de lo que se trata es de analizar los niveles de afectación de trabajadores, ya que representan casi las dos terceras partes del número de trabajadores cubiertos por las previsiones de un convenio colectivo. En tercer lugar, se aprecia un relevante “minifundismo negocial”<sup>32</sup>, en tanto que hay un elevado número de convenios colectivos de empresa, siendo éstos realizados para empresas con plantillas de reducido tamaño puesto que el número de trabajadores cubiertos con ellos es poco significativo, lo cual nos debe llevar a destacar que la negociación colectiva sí que llega al tejido productivo típico de nuestro sistema productivo. Y, por último, se aprecia cómo nuestra negociación colectiva, además de ser descentralizada, presenta un elevado nivel de desarticulación y desvertebración si se analiza el nivel de desarrollo de la misma y de los contenidos en ella reflejados.

En fin, coincido con un solvente sector de la doctrina científica<sup>33</sup> que destaca que esta crítica sobre el anquilosamiento de nuestro sistema de negociación colectiva que se apreciaba en el marco temporal que transcurre desde 1994 hasta el inicio de la segunda década del actual siglo -y coincidente con la nueva gran reforma del sistema legal de negociación colectiva español-, resulta ser un tanto desmedido a la misma vez que simplificador. Como destacamos con anterioridad, las dificultades y la lentitud con la que se desarrollan los cambios en los procesos negociales y, por ende, sobre el propio modelo de negociación colectiva, no debe llevar a concluir sin más que ello se convierte en una debilidad, materializada en una patología, sin visos de solución posible. Los cambios ni se producen de forma inmediata, ni podemos esperar que se hagan con igual alcance en todos los sectores. Hay que valorar en este punto el hecho de que la intervención en

<sup>32</sup> Así, Valdés Dal-Ré, F.: “*Estructura contractual y concurrencia entre convenios colectivos*”, op. cit., pág. 80.

<sup>33</sup> Vid., entre otros, Navarro Nieto, F.: “*La estructura de la negociación colectiva*”, op. cit., pág. 257.



los procesos negociales de sujetos colectivos negociadores que cuentan con un poder contractual concreto, respecto del cual son extremadamente celosos, provoca que la recepción de las directrices para un cambio de tendencia –para una organización y estructuración del sistema negocial- no sea ni uniforme, ni mucho menos ajena a movimientos de contestación y de rechazo. Y más, si a ello contribuye un marco legal que, cuanto menos, lo posibilita –si no es que lo incentiva-. Por ello que considero la necesidad de valorarse en este punto, tanto la actitud de los sujetos negociadores implicados, como el marco legal sobre el que ellos actúan, así como por la dificultad intrínseca que tiene la tan ansiada coordinación de la negociación colectiva como sistema -ante la cantidad de unidades contractuales y la complejidad de su articulación funcional-, para comprender que los cambios se producen y producirán en esta materia con más sosiego del que los actuales tiempos están dispuestos a asumir, produciéndose en todo caso una evidente asimetría en materia de evolución de la estructura negocial en función del sector o de los sectores ante los que nos encontremos<sup>34</sup>.

### **3. LINEAS FUNDAMENTALES DE LAS REFORMAS DE 2011 Y 2012 EN MATERIA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA: UNA REFORMA ESTRUCTURAL DEL SISTEMA, PERO ¿UN CAMBIO DE MODELO?**

Para poder comprender las causas y los objetivos de política-jurídica que se definieron en las reformas legislativas de 2011 y 2012, y que incidieron sobremanera en el marco legal de la negociación colectiva en España, hay que destacar el debate académico que se produjo, en primer término, en el seno de la doctrina científica económica, acerca de la incidencia que la estructura contractual puede tener en el comportamiento macroeconómico de un estado, para, en segundo lugar, ver cómo algunos de los principales posicionamientos de tales estudios se asumieron por parte de las instituciones y organismos internacionales que, de un modo u otro, han definido las políticas económicas de los países que, como es el caso de España, se han visto afectados por la gran crisis económica iniciada en 2007-2008.

En este sentido, hay que destacar la relevancia que se le ha ido concediendo por parte de la doctrina económica a las diferentes variables (ámbitos de los convenios y acuerdos colectivos, tasas de cobertura, vigencia temporal, eficacia jurídica y personal, fórmulas convencionales sobre indexación salarial, etc.) que

<sup>34</sup> Para un estudio solvente sobre las diversas tendencias sectoriales en la ordenación de la estructura de la negociación colectiva, vid. Navarro Nieto, F.: “*La estructura de la negociación colectiva*”, op. cit., págs. 262 y ss.

se encuentran ligadas a la estructura de la negociación colectiva de un determinado sistema de relaciones laborales, advirtiendo que ello tiene una especial influencia sobre el comportamiento macroeconómico<sup>35</sup>.

Así, en función al grado de centralización mayor o menor de la estructura contractual se considera, al menos desde la perspectiva teórica, que ello puede repercutir, entre otros aspectos, en la eficiencia de los procesos de internalización de las externalidades, además de las propias tasas de empleo.

Teniendo ello en consideración, y en tanto que se contaba en España con modelo de estructura de la negociación colectiva que presentaba, como hemos tenido ocasión de reseñar en cuanto nos precede, unas características muy definidas en los años previos al inicio de la crisis económica iniciada en 2008 y que con tanta virulencia ha golpeado y golpea aún a nuestra sociedad, no resulta difícil comprender como un sector de la doctrina económica y jurídico-laboral, apoyada por grupos de presión con un marcado perfil ideológico, y todo ello revestido por los posicionamientos que en materia económica se definían con meridiana claridad por parte de las instituciones internacionales y europeas (Banco Mundial, Fondo Monetario Internacional, OCDE, Banco Central Europeo...), postulara la necesidad de acometer un proceso de reformas legislativas que modificara el curso de desarrollo de la mencionada estructura contractual.

Las presiones que se produjeron sobre España y los resultados que las mismas han tenido en la materia que aquí nos importa son de sobra conocidos. La estructura de la negociación colectiva se analizaba como uno de los elementos clave sobre los que debía actuarse, y ello se aceptaba, no sin ciertos recelos, por los propios agentes económicos y sociales, los cuales, si bien partían de que tal intervención debía realizarse como un proceso planteado y gestionado desde la propia acción autónoma de las partes implicadas en las relaciones laborales, sin embargo, se comienza a admitir la idea de una intervención heterónoma en la materia aunque modulada por un previo pacto bilateral que, de un lado, legitimara tal actuación legislativa, y, de otro, trasladara el sentir y posicionamiento de los sujetos colectivos en una cuestión tan sensible como la estructura, articulación y coordinación de la negociación colectiva. De igual modo, también se asume por aquellos el protagonismo que debe otorgarse en el marco negocial a las unidades

<sup>35</sup> Destacando esta perspectiva y remitiéndonos, en este punto, al trabajo en el que se recoge los planteamientos y estudios más relevantes de la doctrina económica sobre esta cuestión, vid. Calvo Gallego, F.J.: “El impacto de las últimas reformas laborales sobre la estructura de la negociación colectiva”, op, cit., págs. 134 y ss. Igualmente dentro de la doctrina iuslaboralista, vid. Mercader Uguina, I.: “Análisis factorial y mecanismos de articulación jurídica de la estructura de la negociación colectiva”, en Estudios Financieros. Revista Trabajo y Seguridad Social, 362-2013, págs. 18 y ss.

contractuales de empresa, avalando así la tendencia iniciada con la reforma laboral de 1994 de la que fueron contestatarios de manera muy señera.

Tanto en las “Declaraciones para el Diálogo Social” de 2004 y 2008, como en los “Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva” de 2005 y 2007, y, especialmente, en el “Acuerdo Bipartito sobre Criterios Básicos para la Reforma de la Negociación Colectiva” que formaba parte del “Acuerdo Social y Económico” de 2 de febrero de 2011, así como en el “Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010-2012”, se reconocía sin ambages que la negociación colectiva española cuenta con importantes problemas de estructura y de vertebración, que requiere la necesaria racionalización y estructuración más adecuada *“de los convenios colectivos, potenciando asimismo la negociación colectiva en el ámbito de la empresa”*, adscribiéndose en este proceso un papel esencial a los acuerdos y convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal, o, en su defecto, de ámbito autonómico como instrumentos privilegiados para la vertebración de la negociación colectiva.

Por todos es conocida la deriva formal y material que tuvieron estos planteamientos, y cómo repercutieron en los contenidos finales de las normas reformistas del marco normativo de la negociación colectiva. Y ello no tanto en relación a la realizada por el RDL 7/2011, que si bien se adopta de manera unilateral, sin embargo, desde una perspectiva material, la norma asume buena parte de los posicionamientos adoptados durante el fallido proceso de negociación, y que hacía en gran medida suyos los contenidos del pacto no escrito ni formalizado por las partes<sup>36</sup>. Ello permite entender el porqué de que los interlocutores sociales suscribieran con posterioridad dos acuerdos -“II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014”, y el “V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos colectivos laborales”- que integran la lógica que define a la reforma laboral de 2011, y cómo los mismos se vehiculizaban como barrera frente a la nueva reforma laboral que se planteaba con el cambio de gobierno y la llamada -más formal que real- al diálogo social.

Por más que se asumieron por los agentes sociales compromisos definidos en materia de contención salarial, de adecuación de la estructura contractual a los requerimientos empresariales y de reforzamiento de los procedimientos autónomos de resolución de conflictos laborales, el Ejecutivo ni los consideró suficientes y ni creíbles, y menos aceptó las llamadas de aquellos a que tales compromisos se asumían de manera cierta, a fin de poner de relieve que la gestión

<sup>36</sup> Así, vid. Cruz Villalón, J.: *“Texto y contexto de las reformas de la negociación colectiva 2011 y 2012”*, en AA.VV. (Prados de Reyes, F.J., coord.): *Reformas estructurales y negociación colectiva. XXX Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, CARL, Sevilla, 2012, págs. 27 y ss.

de la negociación colectiva debería hacerse en todo caso con la intervención activa de las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, desaconsejándose, de este modo, cualquier voluntad de reforma legal adoptada de manera unilateral. Se afronta así una nueva reforma del sistema de negociación colectiva sin aceptarse vinculación alguna a cuanto se había legislado ni acordado de manera explícita e implícita hasta el momento.

Teniendo presente tal contexto, las reformas laborales de 2011 (RDL 7/2011) y de 2012 (RDL 3/2012 y la posterior Ley 3/2012) tienen como una de las principales líneas de acción político-jurídica la de abordar la revisión de una de las instituciones clave del modelo de relaciones laborales español: la negociación colectiva y su marco regulador. El mismo se había mantenido prácticamente inalterado desde que se aprobó el ET en 1980, aunque no es del todo correcto afirmar sin alguna puntualización que no se hubiera incidido sobre éste a lo largo de todo este período. La reforma laboral de 1994 sí que había afectado con un importante alcance sobre el régimen legal de la negociación colectiva –especialmente con las previsiones sobre descuelgue –salarial– convencional y la concurrencia, además de la apertura de un espacio negocial expreso para los acuerdos colectivos de empresa–, aunque, en todo caso, no con la entidad modificadora que ambos procesos de reforma han conllevado<sup>37</sup>.

Ambas reformas se han caracterizado por haber incidido sobre la totalidad de los ejes centrales del sistema legal de negociación colectiva español: legitimación negocial, proceso de negociación colectiva, contenidos negociales, eficacia jurídica de los convenios y acuerdos colectivos, estructura y reglas de concurrencia. Y, si bien la afectación sobre todos ellos tiene un diverso calado y entidad, en todo caso se puede afirmar que la misma se trata de una reforma estructural del mencionado sistema contractual colectivo, lo cual nos lleva a remarcar que queda fuera de toda duda el que la misma conllevará una especial repercusión sobre el devenir de la negociación colectiva en España.

En cuanto a los contenidos reformados que de un modo u otro inciden sobre el sistema de negociación colectiva, destacándose con carácter previo que los mismos han sido muy numerosos y diversos en cuanto a su alcance y materialización normativa, los mismos podríamos estructurarlos en los siguientes bloques de materias<sup>38</sup>:

<sup>37</sup> Se destaca que estas han sido las dos primeras ocasiones en las que la reforma laboral se orienta directa y expresamente hacia el Título III ET y, por tanto, al régimen de negociación colectiva. En este sentido, vid. Cruz Villalón, J.: “Texto y contexto de las reformas de la negociación colectiva 2011 y 2012”, op. cit., pág. 29.

<sup>38</sup> En este punto seguimos la estructura de análisis que adopta el profesor Cruz Villalón respecto de los bloques de contenidos que respecto del régimen legal del sistema de negociación co-

1. La preferencia aplicativa de los convenios colectivos de empresa.
2. La reordenación de los mecanismos de descuelgue de las condiciones laborales previstas en convenios colectivos, ampliando e impulsando los mismos.
3. La revisión del alcance de la ultraactividad de los convenios colectivos y del sistema de cobertura de vacíos ante la pérdida de vigencia de aquellos.
4. Perfeccionamiento de las reglas de legitimación negocial del convenio colectivo.
5. Revisión de los contenidos que pueden ser objeto de negociación en los convenios colectivos e impulso de una diferente forma de relación entre la ley y el convenio colectivo.

De todos ellos, en cuanto a lo que en este estudio nos atañe, nos debemos centrar en el análisis de aquellos bloques que de forma directa o indirecta tiene una especial incidencia en cuanto al diseño y materialización de la estructura contractual colectiva en el sistema de relaciones laborales español.

### **3.1. La preferencia aplicativa de los convenios colectivos de empresa y las nuevas reglas de ordenación del sistema de unidades contractuales**

Primero la reforma laboral de 2011, y después la llevada a cabo en 2012, ambas responden a una línea de política legislativa que plantea la necesidad de un cambio en el desarrollo de los procesos de negociación colectiva en cuanto a las unidades y ámbitos en los que los mismos se materializan. A tal fin se reformulan las reglas que hasta el momento venían prevista sobre la articulación y solución de conflictos aplicativos en los supuestos de concurrencia entre convenios colectivos con distintos ámbitos de aplicación.

Dentro de esta línea se integrarían tres grupos de previsiones legales, con técnicas jurídicas diversas, y que inciden con desigual alcance y contenido sobre la ordenación del sistema de unidades contractuales y el principio de libre elección de las mismas que se establece como eje axial de nuestro sistema de negociación colectiva. En tal sentido, aun cuando no es objeto de este estudio el análisis detallado de todos los aspectos que se desprenden de la nueva y en muchos casos complicada regulación de la prioridad aplicativa de los convenios de empresa, sí que entendemos necesario resaltar aquellos vectores que, a nuestro juicio, pueden jugar de manera directa e indirecta en favor de un mayor desarrollo de la negociación colectiva a nivel de empresa.

lectiva han sido objeto de reforma legislativa en 2011 y 2012. Así, vid. Cruz Villalón, J.: “Texto y contexto de las reformas de la negociación colectiva 2011 y 2012”, op. cit., págs. 36 y ss.

En primer lugar, nos encontramos la previsión que establece la preferencia aplicativa de los convenios colectivos de ámbito de empresa frente a cualquier convenio colectivo (art. 84.2 ET). Desde el punto de vista técnico jurídico, la misma se articula como norma de orden público laboral, esto es, con carácter de derecho necesario absoluto, excluyendo así cualquier previsión convencional que limite el alcance de tal preferencia en favor de las unidades contractuales de ámbito de empresa (art. 84.2.3º ET).

El legislador define además qué unidades contractuales habría que incluir dentro de tal preferencia, destacando así que también se gozarán de esta prioridad aplicativa los convenios colectivos de grupos de empresa, así como los convenios de una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas a que se refiere el art. 87.1 ET (art. 84.2.2ª ET). Nada dice, por el contrario, respecto de otras posibles unidades negociales que por su naturaleza y funcionalidad podrían incorporarse a esta preferencia aplicativa, como son los convenios colectivos de empresa para un grupo de trabajadores con un perfil profesional específico –los conocidos como convenios franja-, así como los convenios colectivos de centro de trabajo. A este respecto, a mi juicio, juega en contra de aceptar la extensión de esta regla a los convenios colectivos negociados en tales unidades el que el legislador, cuando así lo ha entendido preciso, ha concretado que dentro de dicha preferencia se ha de entender también comprendidas las unidades contractuales de los grupos de empresa y de las uniones de empresas, y nada ha indicado sobre estas otras unidades de negociación. En segundo lugar, por cuanto que si tal extensión se aceptara, se estaría permitiendo que hubiere diferentes marcos jurídicos reguladores de las condiciones de trabajo en una misma empresa que tuviere dos o más centros de trabajo con convenio colectivo propio, e incluso, que uno o más de dichos centros se rigiera por un convenio colectivo sectorial –del ámbito que fuere-, y otro u otros centros de la misma empresa tuvieran un convenio colectivo propio con diferentes previsiones sobre las condiciones de trabajo aplicables a los trabajadores de sus plantillas. Y, en fin, que dado que tal previsión legal restringe, de un lado, el principio de autonomía colectiva de los sujetos a la hora de seleccionar la unidad de negociación colectiva en la que se pretende negociar, así como, de otro, también afecta sobremanera al principio de autonormación de los sujetos colectivos representativos en ámbitos interprofesionales y sectoriales, estatales y autonómicos, para la ordenación del sistema de negociación colectiva, su estructuración, así como la determinación de las reglas de solución de los supuestos de concurrencia convencional conflictiva, nos lleva a desechar la viabilidad jurídica de una posición interpretativa que extienda la regla de prioridad de los convenios

colectivos de empresa frente a las restantes unidades contractuales prevista en el art. 84.2 ET<sup>39</sup>.

Cuando el legislador define este espacio de negociación colectiva privilegiado en cuanto a su prioridad de aplicación frente a otros, sin embargo, no lo hace de manera omnicomprendensiva respecto de las posibles materias a tratar por tal unidad de negociación, por cuanto que, como se sabe, se prevé respecto de un listado tasado de materias. Ello nos lleva a plantearnos una serie de reflexiones: en primer lugar, el que el legislador, en este punto modifica la técnica legal utilizada hasta el momento, postulándose aquí como una norma de derecho imperativo relativo, por lo que no se impide en este caso que la negociación colectiva a nivel interprofesional y sectorial pueda ampliar dicho listado de materias.

En segundo lugar, las materias seleccionadas por la norma se conforman como todas aquellas que pueden valorarse como que afectan a los elementos esenciales o clave de las relaciones laborales y, por ende, afecta a los que se interpretan como esenciales dentro del equilibrio de los pactos suscritos entre las partes, desestabilizándose así la propia lógica contractual que define a la negociación colectiva alcanzada en los niveles superiores al de empresa.

En tercer lugar, ello no impide que a través de la negociación colectiva sectorial, y a fin de preservar el equilibrio entre los sacrificios mutuos que las partes plasman en todo acuerdo, se pueda establecer diferentes regímenes jurídicos sobre las materias acordadas, de forma que en el supuesto que se produjese la aplicación de la regla legal de preferencia aplicativa de un convenio colectivo de empresa, en tal caso se aplicase un régimen jurídico diferenciado y más gravoso al objeto de con ello compensar la “huida” de la empresa hacia un convenio propio con condiciones laborales menos beneficiosas y garantistas para los trabajadores.

En cuarto lugar, no cabe duda que la configuración de esta regla de preferencia aplicativa viene a tener una finalidad similar a la del mecanismo del descuelgue previsto en el art. 82.3 ET, en tanto que ambas tiene una lógica ligada a la adaptabilidad o de flexibilidad interna que posibilite un tratamiento singular que permita en la empresa aplicar una regulación convencional propia,

<sup>39</sup> En similares términos, vid. Casas Baamonde, M.E.: “*La prioridad aplicativa de los convenios colectivos de empresa*”, en AA.VV.: *Los convenios colectivos de empresa de nueva creación tras la reforma laboral de 2012*. Observatorio de la Negociación Colectiva. Lefebvre-CCOO, Madrid, 2016.

En el mismo sentido, también se ha pronunciado los Tribunales de Justicia, así vid. STSJ Madrid de 18 de mayo de 2015.

Con un posicionamiento diferente, vid. Cruz Villalón, J.: “*Texto y contexto de las reformas de la negociación colectiva 2011 y 2012*”, op. cit., pág. 37.

separada o distinta de la prevista en el convenio colectivo sectorial, afectando a materias centrales de las relaciones jurídico laborales, aunque si bien el alcance material de uno y otro mecanismo es diferente. En cualquier caso, lo que aquí importa es que ambos pueden actuar de mecanismos de incentivación hacia la permanencia en el tiempo de unidades negociales de empresa, puesto que, si bien aparecen o pueden aparecer para solventar necesidades puntuales de la empresa, sin embargo, ello puede provocar que a raíz de tal experiencia se consolide como tal la unidad contractual.

En quinto lugar, y ligado a lo anterior, es oportuno resaltar que los convenios colectivos de empresa que nacen bajo el paraguas incentivador de la previsión legal del art. 84.2 ET, pueden reducir el espacio de desarrollo de otra de las manifestaciones legales que conllevan un impulso decidido a la negociación a nivel de empresa. Nos referimos con ello a los acuerdos colectivos de empresa, los cuales comparten también lógica con los convenios colectivos de empresa a los que se les reconoce prioridad aplicativa respecto de algunas materias. En buena lógica habría que entender que con el desarrollo de estas nuevas unidades contractuales se reduce el margen de operatividad práctica de los acuerdos colectivos de empresa que, por definición, tiene el objetivo de regular materias puntuales de las relaciones laborales. Y, además, dado que la prioridad se reconoce sólo para los convenios colectivos de empresa, se privilegia aún más por el legislador esta vía de adaptación de las condiciones de trabajo, frente a otras vías como la de los acuerdos colectivos de empresa, ya que ellos no gozan del privilegio de la prioridad aplicativa prevista en el mencionado art. 84.2 ET.

Por último, no hay que olvidar que el favor legislativo que se materializa con esta previsión tiene un efecto de largo alcance, en tanto que la limitación de contenidos que conlleva el listado cerrado para el que se reconoce la prioridad ha de ser vista como una limitación temporal, puesto que tal limitación se produce durante el período de vigencia del convenio sectorial, de forma que en el momento de la renovación del convenio colectivo sectorial se podrá producir la aplicación e incorporación del total de los contenidos previsto en el convenio colectivo de empresa.

Como segundo de los grupos de previsiones legales que inciden sobre la ordenación del sistema de unidades contractuales, habría que destacar el referido al debilitamiento del papel y del alcance de los acuerdos colectivos interprofesionales y sectoriales sobre la estructuración de la negociación colectiva. Si bien, la reforma laboral de 2011 pretendía, sin lugar a dudas, otorgar centralidad a tales acuerdos, convirtiéndolos en la piedra angular para el gobierno de la estructura de la negociación colectiva, sin embargo, la reforma laboral de 2012, sin modificar nada de esta previsión, sí que la limitó



de manera importante cuando vino a prever la comentada prioridad aplicativa de los convenios colectivos de empresa. En consecuencia, el margen de acción para el gobierno de las relaciones interconvencionales dentro de uno o varios sectores de actividad que les resta a los mencionados acuerdos interprofesionales y convenios sectoriales es el de definir las reglas de concurrencia entre los propios convenios colectivos sectoriales, así como con los convenios colectivos de empresa, de grupos de empresas y de una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas, y siempre que tales reglas no afecten a las materias previstas en el referido art. 84.2 ET. Con la nueva redacción del art. 83.2 ET, interpretado de manera conjunta con las previsiones del art. 84, párrafos 2º, 3º y 4º, se puede afirmar que hay, de un lado, un afianzamiento de la labor de gobierno de la estructura convencional para con las unidades contractuales interprofesionales y sectoriales estatales y de comunidad autónoma; en segundo término, no se establece entre los ámbitos estatal y de comunidad autónoma ningún criterio expreso de preferencia ni jerarquización; en tercer lugar, los convenios colectivos de empresa –siempre que se atengan a las materias previstas en el art. 84.2 ET- quedan en una situación legal de intangibilidad respecto de las mencionadas reglas de gobierno de la estructura convencional; y, en cuarto lugar, los convenios sectoriales provinciales quedan, con la nueva regulación en la materia, relegados a una posición casi testimonial en esta labor de ordenación de la actividad negocial.

Como último conjunto de previsiones legales que inciden sobre la ordenación del sistema de unidades contractuales, nos encontramos con aquellas que de un modo u otro afectan a la permanencia y desarrollo de los convenios colectivos sectoriales provinciales. En este sentido, y enlazando con lo dicho antes, la preferencia aplicativa de los convenios colectivos sectoriales no menciona a los convenios cuyo ámbito negocial territorial es el provincial, lo que conlleva que en este punto tenga prioridad los convenios sectoriales estatales y de comunidad autónoma, salvo, claro está, que estos mismo prevean lo contrario en las reglas sobre estructuración negocial –lo cual, por otra parte, es poco probable-.

En segundo término, los convenios colectivos sectoriales provinciales son objetivo expreso dentro de la acción legislativa para la expansión de los convenios colectivos de empresa, en el sentido de que los destaca como unidad contractual que se posterga en su aplicación frente a los convenios de empresa –y ello lo hace la norma cuando alude de manera específica a los convenios de “ámbito inferior”, además de los convenios colectivos sectoriales estatales y autonómicos-.

Analizadas de manera conjunta ambas previsiones, se puede comprender que hay una decidida voluntad del legislador de arrinconar la actividad negocial de ámbito provincial, quedando limitado, por arriba, por los convenios

sectoriales estatales y autonómicos y, por abajo, por los convenios colectivos de empresa. Ello, además, si se extrapola a la realidad de la negociación colectiva española, en la que los convenios colectivos sectoriales provinciales son el nivel contractual más determinante en el sistema de relaciones laborales, por su peso numérico y su alcance en materia de cobertura de trabajadores, se comprende cuál es uno de los objetivos principales de los procesos de reforma legal de la presente década.

El nuevo modelo de sistema de negociación colectiva española se pergeña así, desde la letra de la ley, sobre dos núcleos: los niveles contractuales de empresa y sectorial estatal y/o autonómico. Otra cosa será lo que suceda en el plano de la práctica diaria contractual colectiva, puesto que tal definición de la estructura negocial se ha de casar con otra multiplicidad de factores que inciden sobre aquella y que hará que el proceso de adaptación a esta nueva realidad legal sea largo, no exento de dificultades y sin que se haya dicho aún la última palabra sobre la posible reversión de tales opciones de política legislativa.

Sobre esto último, interesa destacar una reciente previsión legislativa que vendría a contraponerse a la prioridad aplicativa de la negociación colectiva de empresa cuando exista y regule las materias a las que se refiere el art. 84.2 ET. En concreto, nos referimos a la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014 (BOE 9/11/2017), en la que en sus arts. 122, 149 y 202, se establece una serie de referencias expresas a los convenios colectivos sectoriales que, a nuestro juicio, podría interpretarse como una posible nueva línea de política jurídica que, aunque por vía indirecta –ya que se trata de una norma de Derecho Administrativo–, viniera a revertir aquella actuación legislativa en materia de estructura de la negociación colectiva. El hecho de que en diferentes preceptos de esta norma se establezca la obligación del adjudicatario de un contrato del sector público de cumplir con las previsiones establecidas en el convenio colectivo sectorial de aplicación, además de excluir ofertas que sean anómalamente bajas por vulnerar tales convenios colectivos, y, en fin, la obligación de establecerse en el pliego de cláusulas administrativas particulares una condición especial de ejecución entre las que se enumera el cumplimiento de los convenios colectivos sectoriales, no es más que una viva muestra de, por un lado, una manifiesta línea de política del derecho que recupera la vertiente garantista de los derechos de los trabajadores que preside la lógica convencional colectiva a nivel sectorial, y, de otro, la distinta realidad parlamentaria en la que se encuentra el grupo político que impuso la reforma laboral de 2012. Desconocemos si ello quedará como un mero amago legislativo en pos de una

contrarreforma laboral en materia de estructura contractual, o es la primera de las piedras sobre la que se sustentará aquella<sup>40</sup>.

### **3.2. Los mecanismos de descuelgue de las condiciones laborales previstas en convenios colectivos**

Como segundo de los bloques normativos que las reformas de 2011 y 2012 se pueden analizar con un definido perfil de impulso de la negociación colectiva a nivel de empresa, se encuentra la regulación legal que se realiza del conocido como el descuelgue de las condiciones laborales previstas en los convenios colectivos.

Diversos son los elementos que más descuelgan en este nuevo marco normativo: de un lado, el que se haya reformulado esta institución, de forma que se ha desglosado en dos vertientes procedimentales en función de si el convenio que será afectado por el descuelgue es de carácter estatutario (art. 82.3 ET) o extraestatutario (art. 41 ET). En segundo lugar, el que el mismo se pueda materializar con la sola iniciativa de la empresa y sin la necesidad de contar con el acuerdo de la representación de los trabajadores. En tercer lugar, se abren los procesos de descuelgue ya no sólo frente a los convenios sectoriales sino también respecto al propio convenios de empresa. En cuarto lugar, se amplía la lista de materias que pueden ser objeto de descuelgue, además de configurarse a la misma como lista de carácter cerrado o tasada. En quinto lugar, se amplían las causas justificativas, eliminando la caracterización que con anterioridad venía definida como instrumento para situaciones traumáticas ligadas a dificultades para la continuidad y viabilidad de la empresa, de forma que a partir de la nueva redacción dada se configura como una vía normalizada para la adaptación de las condiciones de trabajo a los requerimientos de competitividad y productividad empresarial. Y, en fin, el procedimiento para la materialización del descuelgue se configura en cuatro fases que, si bien las tres primeras se pueden interpretar como diferentes dimensiones en las que se ejerce la autonomía normativa colectiva, es en la última de las fases incorporadas al texto de la norma la que se puede calificar como de intervencionista en grado extremo, estableciendo un arbitraje obligatorio público.

<sup>40</sup> Para un análisis detallado de tales previsiones y sus avatares en la tramitación parlamentaria, vid. Rojo Torrecilla, E.: “¿El inicio de la contrarreforma laboral? La prioridad de los convenios sectoriales en la Ley de Contratos del Sector Público (frente a la de los convenios de empresa en la Ley del Estatuto de los Trabajadores)”, en <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2017/10/el-inicio-de-la-contrarreforma-laboral.html> (consultado el 24 de octubre de 2017).

Es interesante resaltar que el posicionamiento de los Tribunales de Justicia en esta materia ha discurrido, hasta el momento, en sentido contrario a las nuevas previsiones legales recogidas en la comentada Ley 9/2017. En tal sentido, vid. STSJ Madrid, Sala Contencioso-Administrativo, de 7 de junio de 2017 (Roj. 6070/2017).

A la vista de cómo se ha diseñado e impulsado legalmente este mecanismo, no podemos más que resaltar el nuevo giro de tuerca que esta intervención normativa viene a articular con el principal objetivo de impulsar la unidad contractual de empresa. Más allá de constituirse en un instrumento de la tan ansiada adaptabilidad de la norma –sea del origen que sea-, y de que se opte por alcanzar tal objetivo aun relegando el papel a la negociación colectiva que debería haberse reconocido en todo caso, lo que aquí nos importa es poner de relieve el nuevo impulso que con ello se da a la unidad contractual de empresa.

Si se hace una lectura conjunta de las previsiones referidas a la prioridad aplicativa de los convenios colectivos de empresa, al descuelgue de las condiciones laborales previstas en los convenios colectivos, de la apertura de negociaciones en cualquier momento aun durante la vigencia del convenio colectivo y los muy numerosos supuestos de acuerdos colectivos de empresa, se puede llegar a la conclusión de que el dirigismo legal en materia de estructura de la negociación colectiva y el favor a la unidad contractual de empresa alcanza cotas que, en cierto modo, deben hacer reflexionar sobre la más que probable afectación del derecho constitucional a la negociación colectiva. Otro tanto se puede decir de los límites y decidida relegación que, como hemos visto, se hace por la norma respecto del papel de la negociación colectiva sectorial en nuestro sistema de relaciones laborales, eliminando así, entre otros aspectos, la uniformidad de las condiciones de trabajo, y posibilitando, por tanto, la competencia –desleal- sin medida ni límite vía devaluación de tales condiciones, en fin, la vía de normalización jurídica del “*dumping social*”.

### **3.3. Contenidos objeto de negociación e impulso de una diferente forma de relación entre la ley y el convenio colectivo**

Por último, nos interesa en este punto reflexionar acerca de la revisión que hace el legislador reformista sobre los contenidos que pueden ser objeto de negociación en los convenios colectivos y, con ello, el impulso que se produce de una diferente forma de relación entre la ley y el convenio colectivo.

Si bien, en esta materia podría pensarse que la reforma de 2012 se presenta con un cariz de mayor respeto y preservación de la libertad de negociación de los sujetos colectivos frente a lo que fue el texto de la reforma de 2011, en el que, en unos casos, se incentivaba la negociación de concretas materias y, en otros, se establecía un deber de negociación –que no de acuerdo- sobre otras condiciones de trabajo. No obstante, cuando se hace una lectura detenida de los nuevos contenidos normativos, se observa cómo surgen muy variadas y numerosas previsiones en las que se establece un régimen legal de carácter imperativo y absoluto, cercenando espacios de negociación a las partes colectivas.

Tal planteamiento de política legislativa ha de tener indudables repercusiones, entre otras dimensiones posibles, en materia de estructura negocial. Con la reducción de espacios para la negociación, y el paralelo incremento del papel de la ley en la determinación del régimen jurídico de las condiciones de trabajo, actuando éstas como norma de orden público laboral, se desecha la hasta el momento tendencia al recurso a la técnica jurídica de la suplementariedad o supletoriedad, y con ello a la puesta en sospecha de la actividad negocial como instrumento de contrarreforma frente a las previsiones legales y los objetivos en las mismas definidos<sup>41</sup>.

La retracción de la acción negocial colectiva que provoca tal filosofía de la relación ley-convenio colectivo, a la misma vez que la consolidación de la apertura de los espacios de negociación a las unidades “micro”, bien a través de los acuerdos colectivos de empresa, bien a través de los convenios colectivos de empresa, se han de interpretar como movimientos legislativos que se inscriben en un decidido perfil de preservación del principio de rendimiento a lo largo de todo el marco jurídico laboral.

Sin ningún tipo de reparo, el legislador opta por tomar como vía para la consecución de sus objetivos la transformación del marco negocial colectivo, afectando a los elementos clave del mismo, y, en última instancia, entrando en una zona en la que no es descabellado preguntarse si se atenta contra el derecho constitucional a la negociación colectiva.

#### **4. DEL MARCO LEGAL A LA PRÁCTICA CONVENCIONAL: ANÁLISIS DEL ESTADO DE LA ESTRUCTURA NEGOCIAL EN ESPAÑA Y EN ANDALUCÍA**

Llegados a este punto, consideramos que es importante analizar el impacto que las reformas laborales de 2011 y 2012 han podido tener sobre la estructura de la negociación colectiva, centrandó, en tal sentido, nuestro análisis en el nivel estatal, así como en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Antes de acometer esta labor, sí que es preciso hacer una serie de puntualizaciones sobre las limitaciones que presentan las fuentes estadísticas procedentes de las encuestas y registros oficiales de la Administración Laboral –estatal y autonómica- y los datos en las mismas reflejados, lo cual, de un modo u otro, tendrá su reflejo sobre las conclusiones que se puedan desprender del análisis que realicemos sobre la estructura de la negociación colectiva.

<sup>41</sup> Así, vid. Cruz Villalón, J.: “Texto y contexto de las reformas de la negociación colectiva 2011 y 2012”, op. cit., pág. 60.

En este sentido, como bien se ha destacado por la doctrina iuslaboralista que se ha enfrentado antes que nosotros a esta labor<sup>42</sup>, tales fuentes presentan relevantes lagunas y carencias que provocan una no despreciable inseguridad ante los resultados finales que se pueden extraer de su estudio. Y así, en primer lugar se ha de indicar que la fuente básica de información es una agregación de diferentes datos estadísticos de convenios colectivos registrados, los cuales se proporcionan por las personas que se designan en los procesos de negociación para realizar las labores de presentación del convenio ante la autoridad laboral para su registro, depósito y publicación. Además, tales informaciones no se contrastan ni cruzan con otras que dispongan diferentes organismos públicos con competencias en el ámbito laboral y de la Seguridad Social.

Todo ello conlleva que, a pesar de la importancia de una fuente estadística como la indicada, que no tiene su parangón en muchos países de nuestro entorno, sin embargo adolece de determinadas limitaciones que provocan la inexactitud de algunas de sus variables, bien por presentar datos que no se corresponden con la realidad del tejido productivo –diferencias con los trabajadores del sector de actividad o de la plantilla de las empresas-, o bien por carecer de información sobre extremos básicos como la vigencia convencional en prórroga o en situación de ultraactividad, etc. En este sentido, es interesante tener presente que, entre otros aspectos, en materia del número de trabajadores afectados por un convenio colectivo, si se analizan los datos oficiales recogidos en las estadísticas, no se aprecia las variaciones de población trabajadora vinculada a un sector de actividad, lo que puede llevarnos a pensar que se ha extrapolado a la actualidad los datos de las hojas estadísticas precedentes, afectando así al dato de la cobertura de los convenios. Otro tanto se puede decir respecto de las situaciones de descuelgue convencional y cómo ello afecta a las tasas iniciales de cobertura, tema sobre el que las estadísticas nada precisan ni cuentan con mecanismos que corrijan tal disfunción. O, en fin, también tendríamos la situación del posible cómputo repetido de colectivos de trabajadores de una empresa a los que se les aplican para la regulación de diversas materias de sus relaciones laborales, diferentes convenios colectivos en virtud de una eventual articulación convencional que se produjere para dicho ámbito.

Igualmente, dentro de la valoración que se pueda realizar sobre la estructura de la negociación colectiva, es preciso advertir cómo una parte no desdeñable de

<sup>42</sup> Así, en tal sentido, entre otros, vid. Cruz Villalón, J.: “Estructura y concurrencia de niveles negociales dentro de un nuevo marco normativo”, en AA.VV.: Estructura de la negociación colectiva. XXVII Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. Madrid, 2015, pág. 43; Calvo Gallego, F.J.: “El impacto de las últimas reformas laborales sobre la estructura de la negociación colectiva”, op, cit., pág. 152.

la misma se materializa a través de los procesos negociales de carácter informal que no acceden a las estadísticas oficiales, no computándose ni contabilizándose, lo cual, sin lugar a dudas, provoca una distorsión de las conclusiones finales que se puedan alcanzar. En este sentido, a nuestro juicio, la no “presencia oficial” de los acuerdos colectivos de empresa y de la negociación colectiva informal o extraestatutaria, con la importancia que en algunos casos tienen ya no solo a nivel normativo –con las reiteradas llamadas a los acuerdos colectivos de empresa para regular concretas materias- sino también en el plano de la práctica negociadora en el ámbito de empresa, supone una limitación de las estadísticas oficiales que debería solventarse en todo caso.

Por último, también hay que advertir que los datos estadísticos no adquieren la condición de definitivos hasta transcurridos dos años desde la fecha de la que se estiman, por lo que su toma en consideración para el análisis de situaciones tales como los que aquí nos concitan, sobre los efectos y resultados que las reformas laborales de 2011 y 2012 están provocando sobre la estructura de la negociación colectiva española, se ha de valorar de manera prudente en cuanto a que, de un lado, el arco temporal de datos definitivos se reduce a algo más de dos años desde la entrada en vigor de la reforma, y, de otro, ya hemos destacado que los cambios en materia de estructura contractual son lentos, siendo esta una materia que se singulariza por lo refractaria que es a los cambios, por lo que en cualquier caso las consecuencias del nuevo marco legal deben calibrarse con prudencia.

Teniendo en consideración las advertencias y salvedades que anteceden, nuestro análisis se realizará sobre tres aspectos que consideramos básicos para poder identificar cuáles son las líneas de tendencia sobre los que se están desarrollando los procesos de negociación colectiva y se han materializado los acuerdos y convenios colectivos subsiguientes: los niveles en los que se desarrolla la negociación colectiva, las tasas de cobertura de la misma y los índices de inaplicaciones y descuelgues convencionales.

#### **4.1. La negociación colectiva en España: estado de situación de la estructura contractual en el período 2012-2017**

##### *4.1.1. Niveles en los que se desarrolla la negociación colectiva*

En cuanto al primero de los mencionados aspectos, nos hemos de referir a una de las dimensiones clave para definir la estructura contractual de un sistema de relaciones laborales: los niveles en los que se materializan los acuerdos y convenios colectivos, así como el índice de prevalencia en cada uno de ellos.

En tal sentido, se ha recordar que en el período anterior a las mencionadas reformas laborales de 2011 y 2012, los porcentajes de la negociación colectiva a nivel de empresa representaban un peso que rondaba el 75% del total (en 2010

suponía el 74,5%), en tanto que la negociación realizada en ámbitos superiores al de empresa, de manera acumulada, representaba el 25% del total de los convenios colectivos suscritos en dicho período. Y, dentro de estos últimos, la negociación colectiva a nivel sectorial provincial alcanzaba un 19%, quedando con un reducido porcentaje los convenios de ámbito autonómico (1'6%) y de ámbito estatal (1'8%).

Pues bien, si se realiza un análisis cuantitativo de los convenios firmados en el período de referencia de este estudio -2011 a 2017- (tabla 2 y gráfico 4), se pueden extraer las siguientes consideraciones.

En primer lugar, el número total de convenios colectivos firmados a lo largo de este período no muestra una línea de tendencia uniforme (Tabla 2), puesto que se produce un incremento en el número de convenios firmados en los años 2012 y 2013 (1.580 y 2.501, respectivamente), para después iniciarse un bienio de disminución (2014: 1.859 - 2015: 1.606) y de nuevo un incremento leve en 2016 que, al parecer, puede consolidarse en el año en curso 2017.

Tabla 2: CONVENIOS COLECTIVOS FIRMADOS EN EL PERÍODO 2010 A 2017

CONVENIOS FIRMADOS SEGÚN ÁMBITO FUNCIONAL					
Año	Convenios colectivos				
	Total	Empresa	Porcentaje sobre el total de convenios	Ámbito superior a la empresa	Porcentaje sobre el total de convenios
2010	1.460	1.082	74,11 %	378	25,89 %
2011	1.445	1.087	75,22 %	358	24,78 %
2012	1.580	1.239	78,41 %	341	21,59 %
2013	2.501	1.896	75,81 %	605	24,19 %
2014	1.859	1.522	81,87 %	337	18,13 %
2015	1.606	1.277	79,51 %	329	20,49 %
2016	1.761	1.394	79,16 %	367	20,84 %
2017* (Hasta 30 septiembre)	833	621	74,55 %	212	25,45 %

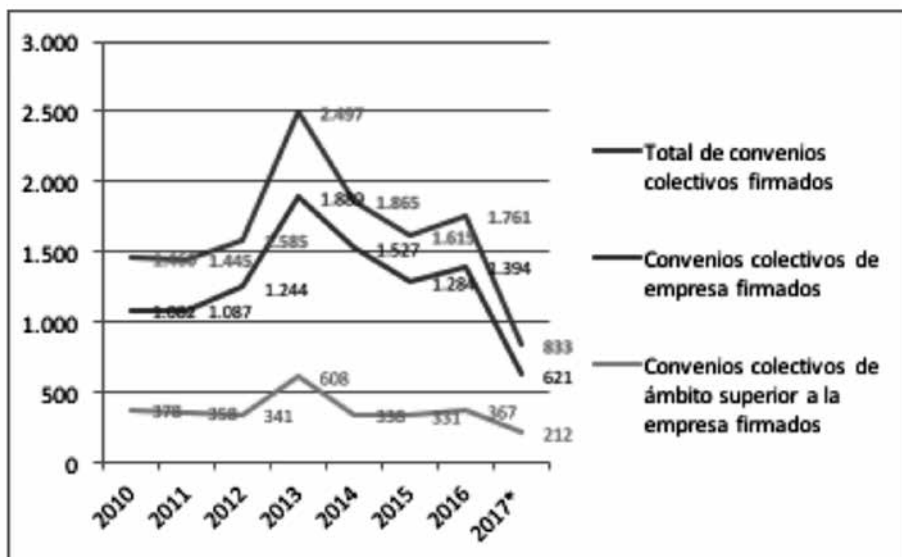
\* Datos provisionales de 1 de enero a 30 de septiembre de 2017

Fuente: Elaboración propia sobre Estadísticas de convenios colectivos (MEYSS)



En este sentido, porcentualmente, si tomamos el número de convenios firmados en 2010 como la cifra base –esto es, los 1.460 convenios firmados ese año representaría el 100 por cien-, se detecta una disminución en el número de convenios firmados del 2'1% en 2011, iniciándose a partir de ese año un bienio de incrementos muy notables -2012: 8,2% y 2013: 71,3%-, para de nuevo entrar en una fase bianual de ralentización de las tasas de incremento del número de convenios firmados -2014: 27,3% y 2015:10%-, relanzándose en fin nuevamente las tasas de firma de convenios en 2016 -20,6%-.

Gráfica 4: NÚMERO DE CONVENIOS COLECTIVOS FIRMADOS EN EL PERÍODO 2010 A 2017



Datos provisionales de 1 de enero a 30 de septiembre de 2017

Fuente: Elaboración propia sobre Estadísticas de convenios colectivos (MEYSS)

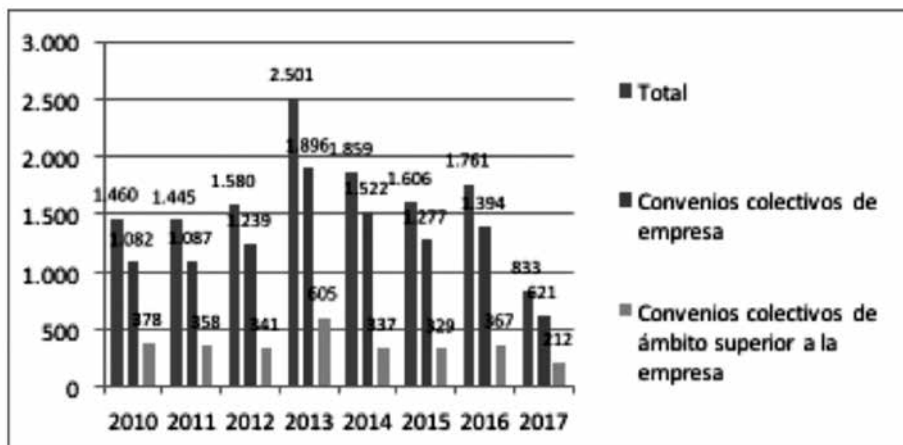
Si desagregamos estos datos según el nivel funcional (gráfico 5) en el que se alcanzan tales acuerdos, se puede afirmar que sigue siendo el ámbito de empresa el nivel en el que se produce las tres cuartas partes de la negociación colectiva realizada en España, reflejándose una tendencia creciente de aumento en su peso respecto de la totalidad anual de convenios colectivos firmados. En este sentido, en una comparativa entre el año previo al inicio del período de reformas legislativas en materia de negociación colectiva, 2010, en el que la negociación

colectiva de empresa representaba el 74,11% del total, y el año 2016, en el que la misma representaba el 79,16% de ese total, se produce un incremento de algo más de un 5%, apreciándose picos de incremento en este marco temporal de hasta 7,7 puntos porcentuales en el año 2014.

En cuanto a los convenios firmados en el ámbito superior a la empresa, los convenios colectivos sectoriales provinciales en el inicio del período analizado -2010-2017- representaban el 19,1% de la negociación colectiva en 2010, cifra que se mantiene en 2011 (19%), y que comienza un declive significativo en los siguientes años desde el 16,3% en 2012, hasta el 11,9% en 2015 o el 12% en 2016. Por el contrario, se aprecia un incremento significativo de la negociación colectiva de ámbito autonómico, pasando del 1,7% de 2010, hasta el 4,3% de 2015 o 4,46% en 2016. Por último, en relación a la negociación colectiva sectorial estatal, la misma se mantiene en un cifras similares a lo largo de este período, representando cerca del 2% del total de la negociación colectiva (2010: 1,8% - 2016: 1,7%).

Estos datos, sin embargo, hay que relativizarlos en cuanto a su alcance, por cuanto que a partir de 2012 se comenzó a aplicar una diferente clasificación estadística en virtud de la cual se pasó a considerar como convenios autonómicos los convenios de comunidades autónomas uniprovinciales que hasta el momento se venían catalogando y computando como convenios colectivos provinciales.

Gráfica 5: NÚMERO DE CONVENIOS COLECTIVOS FIRMADOS SEGÚN ÁMBITO FUNCIONAL EN EL PERÍODO 2010 A 2017



Fuente: Elaboración propia sobre Estadísticas de convenios colectivos (MEYSS)

Otro de los aspectos a analizar es el de la evolución de las nuevas unidades de negociación colectiva (tabla 3 y gráfico 6), en la que se aprecia un incremento sostenido del peso de la misma en relación al total anual de convenios suscritos, localizándose un aumento relevante en los años 2014 y 2015 en los que las nuevas unidades representan el 32,7% y 33,9% del total anual de convenios colectivos firmados. Estas cifras disminuyen en 2016 en 7 puntos, aunque ello debe de valorarse de manera relativa por cuanto esta cifra puede variar hasta que dichos datos se hagan definitivos.

Dentro de las nuevas unidades de negociación destaca sobremanera las materializadas en el nivel de empresa, representando en el año 2016 el 94,9% del total de nuevas unidades de negociación colectiva. Estas cifras vienen a mantenerse en cifras similares a lo largo de todo el período de estudio, situándose en una media del 95% del total de convenios firmados en nuevas unidades. Es interesante destacar como desde el inicio de la fase histórica analizada se aprecia en este ámbito funcional un aumento del 91,9% en la comparativa entre los años 2012 y 2013, manteniéndose en cifras similares en 2014, y reduciéndose en 2015 en cuanto su número, aunque no en porcentaje sobre el total anual de convenios colectivos firmado en el año, pues supone el 96,2% de ese total. Tanto en este último año como en el siguiente, sí que se observa un lento retroceso de tal fenómeno, pues frente al máximo histórico alcanzado en 2014, donde se alcanzó 576 convenios, en 2016 el número de unidades nuevas creadas en el ámbito de empresa se situó en 462.

En cuanto a las nuevas unidades de negociación realizadas en el ámbito superior a la empresa, las mismas se sitúan en torno a un 5% del total de nuevas unidades, no produciéndose variaciones relevantes en cuanto a su peso sobre el total a lo largo del período 2012 a 2017

Tabla 3: CONVENIOS COLECTIVOS FIRMADOS POR NUEVAS UNIDADES DE NEGOCIACIÓN EN EL PERÍODO 2010 A 2017 Y TRABAJADORES AFECTADOS

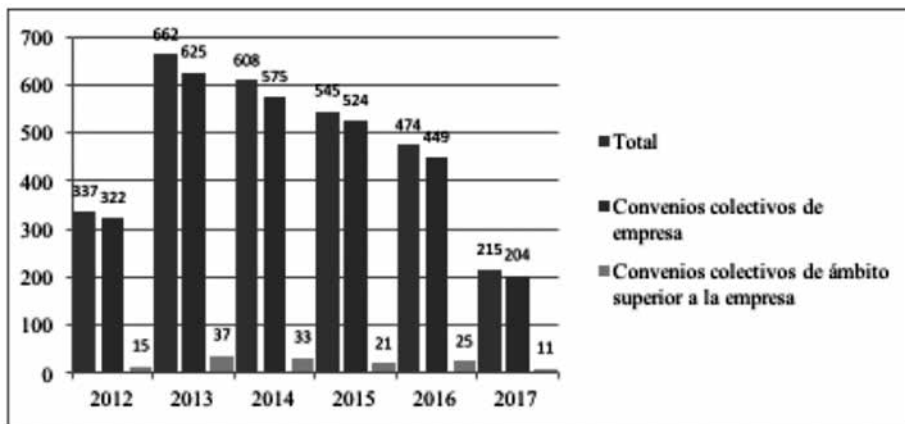
CONVENIOS FIRMADOS POR NUEVAS UNIDADES DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y TRABAJADORES AFECTADOS, SEGÚN ÁMBITO FUNCIONAL						
	CONVENIOS			TRABAJADORES		
AÑO	Total/ Porcentaje sobre total anual	Empresa/ Porcentaje sobre total nuevos	Ámbito superior a la empresa/ Porcentaje sobre total nuevos	Total	Empresa	Ámbito superior a la empresa
2012	333 (21,1%)	318 (95,5%)	15 (4,5%)	72.420	46.383	26.037
2013	647 (25,9%)	610 (94,3%)	37 (5,7%)	270.280	55.303	214.977
2014	608 (32,7%)	576 (94,7%)	31 (5,3%)	144.691	48.696	95.995
2015	548 (33,9%)	527 (96,2%)	21 (3,8%)	391.741	32.675	359.066
2016	487 (26,9%)	462 (94,9%)	25 (5,1%)	116.285	48.741	67.544
2017*	215 (25,8%)	204 (94,9%)	11 (5,1%)	72.535	17.791	54.744

\* Datos provisionales de 1 de enero a 30 de septiembre de 2017

Fuente: Elaboración propia sobre Estadísticas de convenios colectivos (MEYSS)

De manera conjunta, a la vista de los datos anuales (gráfica 5), se observa en todo caso que tras lo que podríamos denominar como una “fiebre negociadora” en nuevas unidades en los años 2013 y 2014, lo que podría encontrar su explicación en el favor legislativo para que tales situaciones negociales se produjeran –en especial, a nivel de empresa-, sin embargo, los siguientes años ponen de manifiesto que tal fenómeno va perdiendo empuje, volviéndose a la situación inicial de 2013 en cuanto a lo que representa estos nuevos procesos negociadores y los subsiguientes convenios firmados respecto del total de convenios suscritos en todo el año.

Gráfico 6: CONVENIOS FIRMADOS POR NUEVAS UNIDADES DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL PERÍODO 2012 A 2017



Fuente: Elaboración propia sobre Estadísticas de convenios colectivos (MEYSS)

#### 4.1.2. Número de convenios y tasas de cobertura de la negociación colectiva

En cuanto a la segunda de las magnitudes que consideramos de importancia analizar, a fin de valorar adecuadamente cuál es la incidencia y prevalencia que la negociación colectiva tiene en función del ámbito funcional en el que la misma se produce, hay que partir de que la evolución del número de convenios colectivos y de trabajadores cubiertos por ellos se ha situado en una línea descendente a partir de 2008, rompiendo así lo que había sido un incremento constante de tales datos desde 1995.

Como se puede apreciar en la tabla 4, los convenios registrados en 2008 fueron 5.987, cifra que se reduce a partir del año siguiente -2009- en algo menos del 5% (5.689 convenios registrados), y que se mantiene en un continuado descenso hasta el año 2013 en el que se registran un total de 4.589 convenios colectivos (un 23,4% menos de convenios que los registrados en 2008). Esta tendencia se rompe a partir de 2014, volviéndose a cifras similares a las registradas en los años 2009 y 2010: 2014, con 5.185 convenios colectivos registrados; 2015, con 5.642 convenios registrados.

Si se analiza, por otro lado, el número de empresas y de trabajadores afectados por tales convenios colectivos, iguales consideraciones se pueden realizar. El año 2008 marca el nivel más alto de la serie histórica de tales valores, sufriendose a partir de ese año una tendencia a la disminución de ambos parámetros, que alcanza hasta el año 2013, y en el que se inicia un pequeño repunte de las empresas y

trabajadores afectados por convenios colectivos, que se mantiene en 2014, y que, de nuevo, vuelve a disminuir en 2015. Es significativo el mencionado descenso, por cuanto si comparamos los dos datos más distanciados en tal serie histórica, el año 2008 frente al año 2012, los descensos alcanzan hasta un 26,62% respecto de las empresas afectadas, y un 15,62% respecto de los trabajadores afectados.

Otro tanto se puede afirmar si se valoran los datos anuales referidos a los trabajadores cubiertos según el ámbito funcional de los convenios colectivos. Así, los convenios colectivos de empresa registrados comienzan a disminuir a partir de 2008, alcanzando esta situación hasta 2013, apreciándose una disminución de 16,17% en cuanto a los convenios de empresa registrados, y un 31,25% de trabajadores cubiertos por tales convenios. En cambio, algunas diferencias se aprecian en cuanto a los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, puesto que los mismos mantienen una tendencia al crecimiento hasta el año 2008 –incluido-, en cuanto al número de convenios registrados y los trabajadores que los mismos cubren, año a partir del cual comienza a una reducción continuada de ambos parámetros, no apreciándose cambio alguno en tal tendencia hasta el momento presente. Así, en una comparativa entre al año 2008 y el año 2015 –último con datos definitivos-, se produce una reducción del 20,65% en materia de convenios colectivos registrados con ámbito superior a la empresa, y de un 12,77% respecto de los trabajadores cubiertos por tales convenios.

Tabla 4: CONVENIOS, EMPRESAS, TRABAJADORES AFECTADOS, SEGÚN ÁMBITO FUNCIONAL, POR AÑO DE EFECTOS ECONÓMICOS Y PERÍODO DE REGISTRO

Año de efectos económicos	TOTAL CONVENIOS			CONVENIOS DE EMPRESA		CONVENIOS DE ÁMBITO SUPERIOR A LA EMPRESA	
	Convenios	Empresas (miles)	Trabajadores (miles)	Convenios	Trabajadores (miles)	Convenios	Trabajadores (miles)
2000	5.252	1.198,3	9.230,4	3.849	1.083,3	1.403	8.147,1
2001	5.421	1.293,2	9.496,0	4.021	1.039,5	1.400	8.456,5
2002	5.462	1.302,3	9.696,5	4.086	1.025,9	1.376	8.670,6
2003	5.522	1.281,4	9.995,0	4.147	1.074,2	1.375	8.920,9
2004	5.474	1.282,4	10.193,5	4.093	1.014,7	1.381	9.178,9
2005	5.776	1.314,0	10.755,7	4.353	1.159,7	1.423	9.596,0
2006	5.887	1.457,0	11.119,3	4.459	1.224,4	1.428	9.894,9

<b>2007</b>	6.016	1.413,7	11.606,5	4.598	1.261,1	1.418	10.345,4
<b>2008</b>	5.987	1.605,2	11.968,1	4.539	1.215,3	1.448	10.752,9
<b>2009</b>	5.689	1.520,5	11.557,8	4.323	1.114,6	1.366	10.443,2
<b>2010</b>	5.067	1.481,1	10.794,3	3.802	923,2	1.265	9.871,1
<b>2011</b>	4.585	1.170,9	10.662,8	3.422	929,0	1.163	9.733,8
<b>2012</b>	4.376	1.162,0	10.099,0	3.234	925,7	1.142	9.173,3
<b>2013</b>	4.589	1.312,9	10.265,4	3.395	932,7	1.194	9.332,7
<b>2014</b>	5.185	1.436,9	10.304,7	4.004	867,2	1.181	9.437,5
<b>2015</b>	5.642	1.201,9	10.227,3	4.493	846,9	1.149	9.380,3
<b>2016 (*)</b>	4.782	1.209,6	10.013,7	3.752	706,2	1.030	9.307,5
<b>2017 (*)</b>	2.828	846,4	6.346,5	2.146	413,7	682	5.932,8

\* Datos provisionales. Para el año 2017 los datos corresponden al período del 1 de enero a 30 de septiembre de 2017-

Fuente: Elaboración propia sobre Estadísticas de convenios colectivos (MEYSS)

En cuanto a la incidencia que los convenios colectivos tienen respecto de la población trabajadora, esto es, respecto del número de trabajadores que se encuentran bajo el ámbito de aplicación de un convenio colectivo y ello en contraste con el ámbito funcional y territorial definido en el mismo (véase la tabla 5 y el gráfico 7), ya destacamos con anterioridad que la negociación a nivel de empresa, aun siendo la que cuenta con mayor número de convenios suscritos, sin embargo, viene a ser el convenio de referencia para un porcentaje no elevado de trabajadores, manteniéndose la tendencia a la reducción de su nivel de afectación: en 1985 alcanzaba el 17,32%; en 2006 lo era para el 12,1%; en 2013 lo fue para el 10,7% de trabajadores; y, en fin, en 2015 lo ha sido para el 11,2% del total de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva.

Por el contrario, sigue siendo el nivel provincial el que ámbito contractual colectivo de referencia para un sector importante de la población trabajadora cubierta por convenio colectivo, de modo que en 2010, los convenios colectivos sectoriales de ámbito provincial afectaban al 53,7% de dichos trabajadores, cifra ésta que se ha mantenido con una mínima variación a la baja en 2011 -51%- , y que a partir de 2012 sufre un importante retroceso de hasta 15 puntos porcentuales –en 2015 suponía el convenio de referencia para el 35,3% de la población trabajadora cubierta por un convenio colectivo.

Respecto al índice de cobertura de la negociación colectiva a nivel estatal, esta se ha mantenido en torno a un cuarto de la población trabajadora afectada

por convenio colectivo durante el período 1985 (24,73%) hasta 2010 (28,2%), incrementándose sus tasas de cobertura de manera continuada en los años siguientes, lo cual le ha llevado a situarse en tasas similares a la negociación sectorial provincial. De este modo, la negociación sectorial estatal representa en 2015 el ámbito o unidad de negociación que tenía como referencia el 32,2% de los trabajadores afectados por convenio colectivo.

Por último, es llamativo también el incremento de los niveles de cobertura que han experimentado los convenios colectivos autonómicos, pasando de un 9,7% de trabajadores cubiertos en 2006, a alcanzar la tasa del 21,1% de trabajadores en 2015.

Estos datos, como se destacó, hay que relativizarlos en su alcance dado el cambio que a partir de 2012 se comenzó a aplicar en la clasificación estadística de los convenios colectivos, de modo que se pasaron a considerar como convenios autonómicos los convenios de comunidades autónomas uniprovinciales que hasta el momento se venían catalogando y computando como convenios colectivos provinciales.

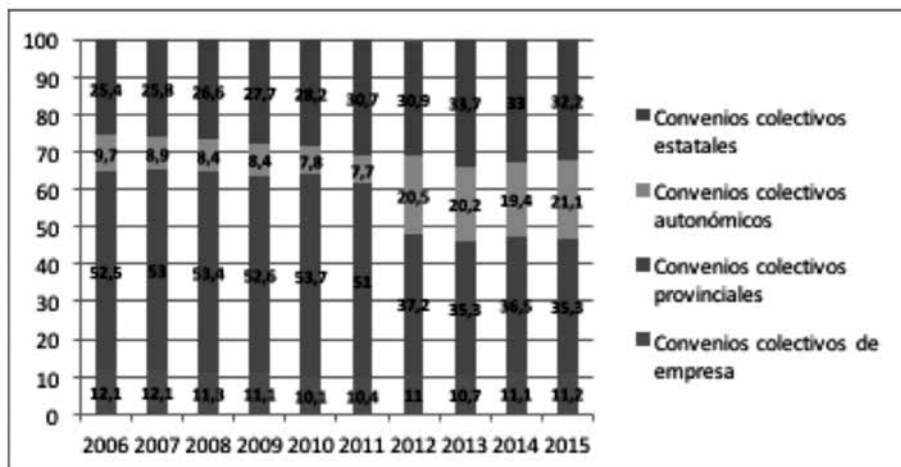
Tabla 5: PORCENTAJE DE TRABAJADORES AFECTADOS SEGÚN EL ÁMBITO FUNCIONAL DEL CONVENIO COLECTIVO

AÑO	Convenios colectivos de empresa	Convenios colectivos provinciales	Convenios colectivos autonómicos	Convenios colectivos estatales
2006	12,1	52,5	9,7	25,4
2007	12,1	53	8,9	25,8
2008	11,3	53,4	8,4	26,6
2009	11,1	52,6	8,4	27,7
2010	10,1	53,7	7,8	28,2
2011	10,4	51	7,7	30,7
2012	11	37,2	20,5	30,9
2013	10,7	35,3	20,2	33,7
2014	11,1	36,5	19,4	33
2015	11,2	35,3	21,1	32,2

Fuente: Elaboración propia sobre Estadísticas de convenios colectivos (MEYSS)



Gráfico 7: CONVENIO COLECTIVO POR ÁMBITO FUNCIONAL Y TASAS DE COBERTURA



Fuente: Elaboración propia sobre Estadísticas de convenios colectivos (MEYSS)

A la vista de estos datos, se puede afirmar que no se aprecia un cambio sustancial de las tasas de cobertura que representa cada uno de los grandes niveles funcionales de la negociación colectiva en el período posterior a las reformas laborales de 2011 y, especialmente, de 2012, en comparación con los años anteriores a las mismas, más allá de una creciente relevancia de los convenios sectoriales estatales y autonómicos y el retroceso de los convenios colectivos sectoriales provinciales.

#### 4.1.3. Inaplicaciones y descuelgues convencionales

En relación a los procesos de inaplicaciones y descuelgues de convenios colectivos, se aprecia cómo el grueso de las mismas se concentra en los años 2013 y 2014, alcanzando de manera conjunta un total de 4.585 inaplicaciones. Esta cifra supone algo más de 252 procesos de descuelgues convencionales respecto de los restantes años que hemos tomado en consideración: 2012 a 2017. Esto es, de la suma total de inaplicaciones que se han computado en todos los años analizados, que asciende a 8.918 inaplicaciones y descuelgues, en dos años (2013 y 2014) se han realizado más procesos de inaplicación de convenios colectivos que la suma de los cuatros años restantes que conforman la serie histórica analizada.

Respecto a las inaplicaciones de convenios, si se analizan los datos oficiales referidos a tales procesos de descuelgue convencional se pueden destacar los siguientes aspectos (Tablas 6 y 7 – Gráficos 8 y 9). En primer lugar, se observa un relevante descenso en el número de inaplicaciones de convenios colectivos,

pasando de los 2.512 casos registrados en 2013, hasta los 1.326 de 2016, o los 822 de 2017, aunque este dato es aún provisional y a fecha de 30 de septiembre. Pero en cualquier caso, lo que sí se pone de manifiesto es el descenso constante en cuanto al uso de este mecanismo, habiéndose producido una reducción de un 47'3% entre las inaplicaciones registradas en 2013 y las realizadas en 2016.

En segundo lugar, respecto del número de trabajadores afectados por las inaplicaciones de convenios colectivos, también se aprecia un importante descenso de tal tasa, pasándose de los 159.550 afectados en 2013, a los 30.064 de 2016, lo cual supone una reducción porcentual de un 79,8%.

En tercer lugar, en cuanto al sector de actividad en el que se producen, es el sector servicios en el que se mayoritariamente se concretan los mismos, manteniéndose esta tendencia a lo largo del período analizado (2013-2017) con similares porcentajes (en torno al 75% de las inaplicaciones totales). Al mismo le sigue el sector de industria con un porcentaje que ronda el 15%, y los sectores de la construcción y agrario con porcentajes medios en este período del 8% y 3%, respectivamente.

En cuarto lugar, las inaplicaciones se producen en su práctica mayoría en empresas con una plantilla comprendida entre 1 a 49 trabajadores, representando las mismas en torno al 80% de los procesos de descuelgue convencional. Le sigue la empresa de entre 50 a 249 trabajadores, con porcentajes que rondan el 13%, y a mayor distancia se encuentran las empresas de 250 o más trabajadores en las cuales se producen en torno a un 3'5% de las inaplicaciones, aunque se detecta aquí un importante repunte (hasta el 5,6%) en 2016.

Por último, en cuanto al ámbito funcional del convenio inaplicado, la gran mayoría de los convenios afectados por los mecanismos de descuelgue son los de ámbito superior a la empresa, manteniéndose a lo largo de este período en porcentajes que rondan el 98%. Asimismo, en contraste con el descenso que, como destacamos, se observa en el número de inaplicaciones convencionales anuales, se detecta un constante proceso de crecimiento de tales tasas de inaplicaciones de convenios de ámbito superior a la empresa desde 2013, alcanzando en la comparativa entre el 2013 y 2016 los 4,4 puntos porcentuales; y, por el contrario, se produce la tendencia inversa en relación a la inaplicaciones de los convenios de empresa, en las que hay un descenso en los años mencionados 2013-2016 de 3,4 puntos.

Tabla 6: INAPLICACIONES DE CONVENIOS Y TRABAJADORES POR AÑO DE DEPÓSITO, SECTOR DE ACTIVIDAD, TAMAÑO DE LA EMPRESA Y ÁMBITO FUNCIONAL

	2013	2014	2015	2016	2017*
<b>SECTOR DE ACTIVIDAD</b>					
<b>TOTAL INAPLICACIONES</b>	<b>2.512</b>	<b>2.073</b>	<b>1.437</b>	<b>1.326</b>	<b>822</b>
Agrario	54 (2,2%)	64 (3,1%)	40 (2,8%)	47 (3,6%)	11 (1,3%)
Industria	393 (15,6%)	298 (14,4%)	205(14,2%)	163 (12,3%)	132 (16,1%)
Construcción	108 (4,3%)	139 (6,7%)	116 (8,1%)	132 (9,9%)	58 (7,1%)
Servicios	1.957 (77,9%)	1.572 (75,8%)	1.076 (74,9%)	984 (74,2%)	621 (75,5%)
<b>TAMAÑO DE LA EMPRESA</b>					
<b>TOTAL INAPLICACIONES</b>	<b>2.512</b>	<b>2.073</b>	<b>1.437</b>	<b>1.326</b>	<b>822</b>
1-49 trabajadores	1.965 (78,2%)	1.690 (81,5%)	1.176 (81,8%)	1.074 (81%)	700 (85,1%)
50-249 trabajadores	313 (12,5%)	274 (13,2%)	184 (12,8%)	147 (11,1%)	81 (9,9%)
250 o más trabajadores	189 (7,5%)	68 (3,3%)	50 (3,5%)	74 (5,6%)	18 (2,2%)
No consta	45 (1,8%)	41 (2%)	27 (1,9%)	31 (2,3%)	23 (2,8%)
<b>ÁMBITO FUNCIONAL DEL CONVENIO INAPLICADO</b>					
<b>TOTAL INAPLICACIONES</b>	<b>2.512</b>	<b>2.073</b>	<b>1.437</b>	<b>1.326</b>	<b>822</b>
Convenio de empresa	128 (5,1%)	64 (3,1%)	42 (2,9%)	23 (1,7%)	27 (3,3%)
Convenio/s de otro ámbito	2.358 (93,9%)	2.009 (96,9%)	1.395 (97,1%)	1.303 (98,3%)	795 (96,7%)
No consta	26 (1%)	-	-	-	-

\* Datos provisionales de 1 de enero a 30 de septiembre de 2017

Fuente: Elaboración propia sobre Estadísticas de convenios colectivos (MEYSS)

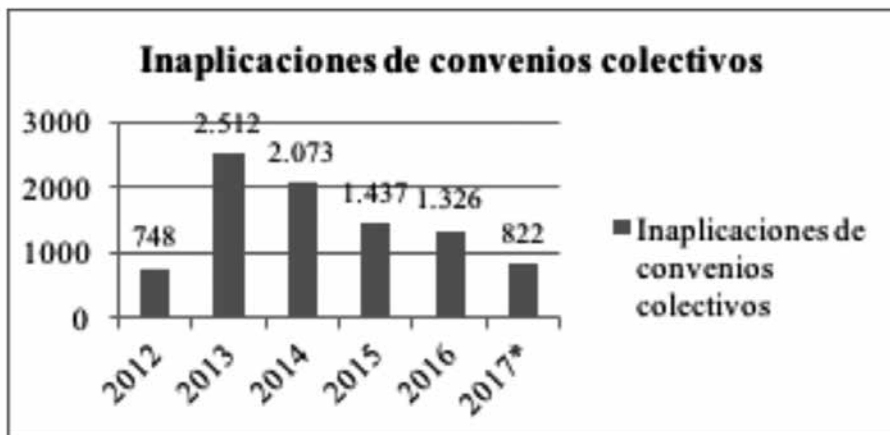
Tabla 7: INAPLICACIONES DE CONVENIOS Y TRABAJADORES POR AÑO DE DEPÓSITO

Año de depósito	Inaplicaciones de convenios	Trabajadores afectados
2013	2.512	159.550
2014	2.073	66.203
2015	1.437	43.173
2016	1.326	32.064
2017*	822	16.464

\* Datos provisionales de 1 de enero a 30 de septiembre de 2017

Fuente: Elaboración propia sobre Estadísticas de convenios colectivos (MEYSS)

Gráfico 8: INAPLICACIONES DE CONVENIOS POR AÑO DE DEPÓSITO



\* Datos provisionales de 1 de enero a 30 de septiembre de 2017

Fuente: Elaboración propia sobre Estadísticas de convenios colectivos (MEYSS)

Gráfico 9: TRABAJADORES AFECTADOS POR INAPLICACIONES DE CONVENIOS



\* Datos provisionales de 1 de enero a 30 de septiembre de 2017

Fuente: Elaboración propia sobre Estadísticas de convenios colectivos (MEYSS)

A la vista de ello, en materia de estructura de la negociación colectiva tales mecanismos de inaplicación de convenios colectivos conllevan, a nuestro juicio, la consolidación de la tendencia al recurso a los mismos como fórmula alternativa a los procesos formales de negociación colectiva en el ámbito de empresa. Por más que la misma se configure legalmente como un mecanismo de carácter temporal y causalizado, sin embargo, tiene como contrapartida que el recurso a estos cuenta con menos limitaciones en materia de legitimación negociadora. Es más, como se ha advertido<sup>43</sup>, un porcentaje muy elevado de tales acuerdos de inaplicación son suscritos por comisiones negociadoras integradas por representaciones *ad hoc*, lo cual, si de un lado ello manifiesta que se producen en unidades en las que se carece de representación legal de los trabajadores, de otro, nos debe llevar a afirmar que el expediente legal de apertura de legitimación negocial en los procesos de negociación de las inaplicaciones a representaciones *ad hoc* ha abierto una vía más de facilitación e incentivación a la negociación colectiva a nivel de empresa, explotando al máximo tales potencialidades los empresarios y, con ello, produciéndose una palpable descentralización de la negociación

<sup>43</sup> Vid. Cruz Villalón, J.: “Estructura y concurrencia de niveles negociales dentro de un nuevo marco normativo”, op. cit., pág. 54; Calvo Gallego, F.J.: “El impacto de las últimas reformas laborales sobre la estructura de la negociación colectiva”, op. cit., pág. 163.

colectiva. El interrogante queda, en fin, en que si la aparición de tales acuerdos de descuelgue tendrá un carácter temporal, o si, por el contrario, será el germen de una nueva unidad de negociación colectiva a nivel de empresa<sup>44</sup>.

#### **4.2. La negociación colectiva en Andalucía: análisis de la estructura negociada en el período 2012-2017**

En cuanto al análisis de la estructura de la negociación colectiva en Andalucía, y siguiendo la misma estructura utilizada con anterioridad, habría que examinar de igual modo los niveles en los que se desarrolla la negociación colectiva, las tasas de cobertura de la misma y los supuestos de inaplicación de convenios colectivos acaecidos en este período en Andalucía

En relación a los niveles en los que se materializa la negociación colectiva, las conclusiones que se pueden extraer a la vista de los datos sobre convenios colectivos suscritos en el período 2012-2017 (Tablas 8 y 9), no distan prácticamente nada de las que se realizaron en el análisis precedente sobre la negociación colectiva en España.

En primer lugar, la tendencia general en la evolución del número de convenios colectivos registrados es la de su estancamiento tras una evidente recuperación a partir de 2013. Por el contrario, sí que se produce un aumento del número de convenios colectivos acordados en nuevas unidades de negociación, alcanzando cotas de hasta el 75% de crecimiento en el año 2013 en comparación con los suscritos en 2012. Esta tendencia se mantiene en 2014 -aunque no con la entidad señalada para 2013-, donde se incrementa la tasa de negociación en nuevas unidades en un 23%. Y, a partir de aquí, se observa unos “picos de sierra” en tales tasas en los años siguientes, con una disminución en 2015 de un 23%, y un incremento de un 7,2% en 2016.

En segundo lugar, la negociación colectiva en nuevas unidades se materializa en la práctica totalidad de las situaciones en el nivel de empresa o inferior, solo contándose con un caso en el año 2016 en el que se ha producido en el ámbito negociado sectorial. No cabe duda que en buena lógica esta situación debe venir motivada por el hecho de haberse incentivado y priorizado legislativamente el nivel de empresa, optándose así por crear un espacio segregado de regulación convencional que da pie a una adaptación/ devaluación de las condiciones laborales.

En tercer lugar, si centramos nuestro análisis de manera desagregada en orden al ámbito funcional en el que los convenios colectivos se materializan, es

<sup>44</sup> En este mismo sentido, Calvo Gallego, F.J.: “El impacto de las últimas reformas laborales sobre la estructura de la negociación colectiva”, op, cit., pág. 165.

el ámbito de empresa en el que se produce de forma mayoritaria manteniéndose a lo largo de este período, y de forma consolidada a partir de 2014, en tasas que rondan el 85%. En este sentido, en una comparativa entre los años 2012 y el 2014, si bien el número total de convenios se incrementa en 2014 en un 39,8%, la negociación colectiva de empresa tiene una subida de un 41,2%, y la negociación sectorial se incrementa en un 33,7%. Esta tendencia se mantiene en los años siguientes, aunque, en todo caso, hay que resaltar el retroceso dentro la estructura contractual de los convenios colectivos sectoriales, sufriendo una pérdida de hasta 2,4 puntos (2014: 17,4% - 2016: 15%).

Por último, la relevancia de los convenios colectivos sectoriales de ámbito interprovincial es prácticamente testimonial, siendo, en consecuencia, los convenios colectivos sectoriales de ámbito provincial los que representan la negociación a nivel sectorial.

En cuanto a evolución del número de convenios y de empresas y trabajadores cubiertos por la negociación colectiva, se aprecia una tendencia al incremento de todas estas variables en los diferentes años del período analizado, si bien, es el año 2014 el que cuenta con mejores tasas en todos estos aspectos, y a partir de él hay un mínimo retroceso de las mismas, manteniéndose en cifras similares en los años 2015, 2016 y 2017 –aunque aquí hay que resaltar que se trata de cifras parciales y no definitivas-.

Por lo que afecta a las tasas de cobertura de la negociación colectiva, de nuevo se reproduce aquí la situación destacada en esta materia cuando se analizó la negociación colectiva a nivel estatal. Aun cuando es mayoritaria en número la negociación colectiva de empresa –recordemos que se sitúa en cotas de un 85% del total-, sin embargo, los trabajadores afectados por tales convenios colectivos no representan más de un 5% del total de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva. En este sentido, hay que resaltar el hecho de que a pesar del retroceso a partir de 2015 en el número total de convenios colectivos sectoriales –más significativo que el producido para los de empresa-, sin embargo, ello no se produce de manera paralela en relación a las tasas de cobertura. Así, la negociación colectiva de sector se sitúa en una tasa mantenida a lo largo de estos años de algo más de un 94%, quedando la negociación de empresa como marco normativo de referencia para un 5% de la población trabajadora andaluza cubierta por convenio colectivo.

Tabla 8: CONVENIOS COLECTIVOS ORIGINARIOS, REVISADOS Y NUEVOS, EMPRESAS, TRABAJADORES AFECTADOS, POR AÑO DE EFECTOS ECONÓMICOS Y PERÍODO DE REGISTRO

Año	2012	2013	2014	2015	2016	2017*
<b>Trabajadores</b>	883.019	933.179	1.116.340	1.114.357	1.010.085	807.725
<b>Empresas</b>	156.070	170.209	203.414	194.529	194.559	163.870
<b>Convenios originarios</b>	195	232	293	213	258	174
<b>Convenios revisados</b>	310	390	421	472	388	449
<b>Nuevos convenios</b>	48 (todos de empresa)	84 (todos de empresa)	104 (todos de empresa)	84 (todos de empresa)	90 (89 de empresa/1 de sector)	54

\* Datos provisionales hasta el 30 de septiembre de 2017.

Fuente: Elaboración propia sobre las Memorias anuales del CARL y los Informes estadísticos de la Negociación Colectiva en Andalucía de los periodos analizados.

Tabla 9: CONVENIOS COLECTIVOS TOTALES, TRABAJADORES AFECTADOS, SEGÚN ÁMBITO FUNCIONAL, POR AÑO DE EFECTOS ECONÓMICOS Y PERÍODO DE REGISTRO

Año	Convenios colectivos revisados y originarios	Convenios de sector		Convenios de empresa	
		Total	Trabajadores	Total	Trabajadores
<b>2012</b>	505	92 (18,3%)	828.246 (93,8%)	413 (81,7%)	54.773 (6,2%)
<b>2013</b>	623	112 (17,9%)	879.055 (94,2%)	511 (82,1%)	54.124 (5,8%)
<b>2014</b>	706	123 (17,4%)	1.067.261 (95,6%)	583 (86,6%)	94.080 (4,4%)
<b>2015</b>	685	108 (15,8%)	1.050.502 (94,3%)	577 (84,2%)	63.854 (5,7%)
<b>2016</b>	646	97 (15%)	952.870 (94,3%)	549 (85%)	57.215 (5,7%)
<b>2017*</b>	623	82 (13,2%)	753.622 (93,3%)	541 (86,8%)	54.103 (6,7%)

\* Datos provisionales hasta el 30 de septiembre de 2017.

Fuente: Elaboración propia sobre las Memorias anuales del CARL y los Informes estadísticos de la Negociación Colectiva en Andalucía de los periodos analizados.



Por último, en materia de inaplicaciones de convenios colectivos (Tabla 10), en 2013 se produjo un incremento en los supuestos de descuelgue de convenio de un 181,8% en comparación con los realizados en el año precedente. Obviamente, la entrada en vigor de la reforma laboral de 2012 conllevó el que se recurriera de manera normalizada a este mecanismo que, en su gran mayoría, determinaba la inaplicación de convenios colectivos de sector (el 97,8% de los supuestos afectaban a estos ámbitos convencionales). Tales tasas de incremento se moderan si realizamos una comparativa entre el año 2012 y los años siguientes, siendo el año 2013 el que destaca en este sentido. Por el contrario, lo que sí se observa es que este mecanismo de inaplicación convencional tiene poca o casi nula incidencia respecto de los convenios colectivos de empresa, suponiendo algo menos del 1% de los casos de descuelgue producidos en la negociación colectiva andaluza (2014: 1%; 2015: 0,4%; 2016: 0,4%).

En lo que concierne a los trabajadores afectados por los procesos de inaplicación de convenios colectivos, se detecta un importante descenso de su número, alcanzando hasta una reducción del 42% de trabajadores afectados en una comparativa entre los años 2014 y 2016.

De otro lado, las inaplicaciones se producen en algo más de 9 de cada diez casos (95,3% en 2016) en empresas con una plantilla inferior a 50 trabajadores, y dentro de esta magnitud, son las microempresas –con una plantilla inferior a 11 trabajadores- en las que se producen la mayor parte de los procesos de descuelgue convencional- Esta situación nos puede llevar a plantearnos que si dado que se tratan de unidades que carecen o, con toda probabilidad, puedan carecer de órganos de representación legal de los trabajadores, el recurso a los procesos de inaplicación viene a articularse como instrumento alternativo para la constitución de unidades nuevas de negociación en las que se carece de sujetos legitimados para negociar convenios colectivos estatutarios, solventándose así la problemática que se está produciendo en los últimos años sobre la cuestión de los convenios colectivos de empresa negociados por representaciones que carecen de legitimación para ello<sup>45</sup>.

En fin, lo que sí se aprecia con las reducciones en los últimos años de los casos de inaplicación de convenios en Andalucía y el paralelo incremento de las nuevas unidades negociales en nuestra Comunidad Autónoma, es que parece estar produciéndose un trasvase en el recurso al expediente de

<sup>45</sup> En este sentido, vid., entre otras, las SsTS -Sala de lo Social- de 7 de marzo de 2012 (Rec. 37/2011), de 28 de septiembre de 2015 (Rec. 277/2014), o de 23 de febrero de 2017, (Rec.146/2016).

Para un análisis de esta problemática, vid. Mercader Uguina, J.R.: “Zonas sísmicas en materia de negociación colectiva e interpretación judicial: ultraactividad, descuelgues y convenio de empresa”, Revista Trabajo y Seguridad Social, CEF, 393/2015, págs. 37 y ss.

inaplicación convencional en beneficio de la negociación de un convenio colectivo propio.

Tabla 10: INAPLICACIONES DE CONVENIOS Y TRABAJADORES AFECTADOS POR AÑO DE DEPÓSITO

Año	Total de inaplicaciones de convenios colectivos	Trabajadores afectados
2012	248 (afectación 95,6% sector/4,4% empresa)	No constan datos oficiales
2013	699 (afectación 97,8% sector/2,2% empresa)	No constan datos oficiales
2014	597 (afectación 99% sector/1% empresa)	10.725 (92% en empresas de menos 50 trabajadores)
2015	473 (afectación: 99,6% sector/0,4% empresa)	7.410 (93% en empresas de menos 50 trabajadores)
2016	464 (afectación: 99,6% sector/0,4% empresa)	6.222 (95,3% en empresas de menos 50 trabajadores)

Fuente: Elaboración propia sobre las Memorias anuales del CARL y los Informes estadísticos de la Negociación Colectiva en Andalucía de los periodos analizados.