

Opinión

Algunas anotaciones sobre la reforma de la negociación colectiva

Por: **Antonio Baylos**

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la S. Social. Universidad de Castilla-La Mancha

Reformar el marco jurídico de las relaciones laborales ha perdido el sentido primigenio que se asociaba al reformismo político y social, mejorar y extender los derechos de los trabajadores, ganar espacios de ciudadanía social. En ese sentido, reformar la negociación colectiva implica desarrollar su fuerza vinculante garantizada por nuestra Constitución, ampliar su ámbito de cobertura y fortalecer los mecanismos de representación y de participación que se asocian a este elemento fundamental en la vertebración de las relaciones laborales, en la definición de los estándares de trabajo y empleo dignos de las personas que trabajan, y que resulta un insustituible método de gobierno del sistema laboral. No es este hoy el sentido general con el que se utiliza el término “reforma”. Es justo su opuesto. La noción se asocia a medidas de limitación y recorte de derechos sociales, de debilitación de las garantías del empleo, de incremento del poder organizativo del empresario sin apenas restricciones legales o convencionales. De esta manera, y en línea con las directrices europeas de salida de la crisis mediante profundas “reformas estructurales”, se intenta que la negociación colectiva que salga de la reforma sea una negociación débil y vencida de antemano a la voluntad unilateral del empresario.

La Ley 35/2010, de reforma laboral, incluyó en su elenco de compromisos la realización de una modificación del régimen legal de la negociación colectiva que encomendó a una negociación bilateral bajo presión. La de conceder un plazo perentorio, transcurrido el cual el poder público sustituiría la voluntad de los interlocutores sociales —que, como dice un artículo publicado en *El País* por veinte catedráticos de Derecho del Trabajo, encabezados por Margarita Ramos, de la Universidad de La Laguna, “son los constructores y aplicadores del sistema negocial de condiciones de trabajo”—, por el modelo legal que en cierto modo se había explicitado en la propia Ley 35/2010, en materia de flexibilidad interna y descuelgues salariales, como opuesto a la orientación que manifestaba una ya larga tradición española de diálogo social bilateral y sus experiencias de encuadramiento y definición del sistema de negociación colectiva.

La movilización sindical que culmina en la huelga del 29 de septiembre rompe con ese diseño y devuelve a los actores sociales representativos el espacio de negociación de las líneas centrales por donde debe transitar la reforma de la negociación colectiva. Pero en el pacto entra también la reapropiación por los interlocutores sociales del espacio autónomo de fijación de re-

glas colectivas en el trabajo. El Acuerdo de febrero de 2011 sobre los criterios básicos a los que se ha de ajustar “la reforma de la negociación colectiva”, es bien ilustrativo de este cambio hacia el diálogo bilateral y autónomo y su desconexión de aquellas perspectivas que pretenden experimentar una ingeniería social que degrada, cada vez más intensamente, el conjunto de derechos laborales de la ciudadanía de un país como el nuestro.

La CEOE-CEPYME y CCOO y UGT iniciaron así una larga e intensa negociación sobre la reforma de la negociación colectiva, que enseguida se ha visto acompañada de un enorme ruido ambiental. Son muchos los que hablan alrededor, queriendo condicionar la voluntad de los negociadores —en especial la posición de la CEOE— o, más directamente, dificultando que los interlocutores sociales lleguen a un acuerdo. Las voces discordantes se concentran en unos cuantos puntos que se repiten machacona-

mente desde distintas posiciones y con diverso énfasis, pero siempre con un mismo *leit motiv*: la sustitución de un modelo de negociación sectorial por un modelo que considere “predominante” la negociación de empresa —y en esa línea se promueve la exceptuación del Título III del ET a las “microempresas” de cinco trabajadores, o se enuncia un principio de preferencia del convenio de empresa sobre el convenio de sector, o, en fin, se generaliza sin causa que lo justifique la posibilidad de inaplicar el convenio de rama en la empresa en determinados aspectos concretos de ordenación del tiempo de trabajo, determinación de las funciones profesionales y régimen salarial—, la moderación salarial basada en la desvinculación del incremento del IPC, junto con la diversificación e individualización residual de las retribuciones variables, cuya importancia en el conjunto del salario debe aumentar exponencialmente, y, en fin, la eliminación de la prórroga automática del contenido normativo del convenio colectivo hasta que no se concierte uno nuevo, dando un plazo máximo de un año a esta posibilidad de prórroga y estableciendo mecanismos de mediación y arbitraje que permitan desbloquear las dificultades de llegar a un acuerdo que reemplace el convenio denunciado. Se trata de propuestas articuladas casi normativamente, que se presentan como opiniones “externas” y “evidentes” pero directamente prescriptivas sobre el intercambio que puede darse entre el

sindicalismo confederal y el nuevo equipo dirigente de la CEOE. Ha habido también voces de los asesores jurídicos de la gran empresa que pronosticaban la necesidad de un “cambio de paradigma” en esta materia, es decir, en la sustitución de la figura de un convenio “*erga omnes*” basado en la representatividad de los firmantes y en el principio de mayoría, por un contrato colectivo de derecho privado de eficacia personal limitada. En el caso español, sin embargo, la persistencia de la unidad de acción sindical impide este tipo de derivas, que en nuestro sistema sólo podría intentarse a partir de “acuerdos separados” —extraestatutarios en la denominación doctrinal— que no tienen existencia real en el panorama español de las relaciones laborales.

No hay propuestas “fuertes” en un sentido contrario, posiblemente ante la dificultad de plasmar contenidos en la negociación y no obligaciones de conducta o normas de procedimiento. La reserva con la que se están llevando a cabo las largas e intensas negociaciones —en gran parte acentuada como protección frente al “ruido externo”— no ha permitido una participación amplia de los trabajadores en defensa de la negociación colectiva como derecho fundamental de los ciudadanos. Pero la orientación sindical en la negociación es prudente y consecuente con la experiencia colectiva y con la estructuración de nuestro sistema sindical y de negociación, introduciendo cláusulas que viabilicen buenas prácticas en los procesos negociales y poniendo en práctica instrumentos de mediación colectiva —sobre la experiencia del ASEC— para los casos en los que sea especialmente difícil la conclusión del nuevo convenio colectivo que sustituye al denunciado que ha perdido su vigencia, sin que desde luego se fije un plazo máximo a partir del cual perdiera vigencia la prórroga de su contenido normativo. Se trata de un discurso que converge con las prácticas que en esta materia han ido construyendo durante años sindicatos y empresarios, al que se quiere silenciar con el estruendo de los asesores y amigos de lo que un libro reciente de economistas críticos ha denominado “el capital impaciente” y que de manera autoritaria prescribe propuestas absurdas e irrazonables como “imprescindibles” para la recuperación económica y la “nueva” economía post-crisis.

No resulta posible que el destino de la reforma de la negociación colectiva sea la supresión de la misma, su aniquilación como forma de preservar la unilateralidad del proyecto organizativo del empresario individual como sinónimo de “ganar competitividad” y “profundizar y mejorar la flexibilidad” en la empresa. El diálogo continúa en una línea diferente, pero aparecen inoportunos recordatorios sobre la conveniencia de llegar a un acuerdo en fecha fija. El momento es complicado, pero las negociaciones en curso sobre la reforma de la negociación colectiva no pueden dissociarse del amplio proceso de extensión del proyecto de regulación de las relaciones de trabajo que simboliza la Iniciativa Legislativa Popular, mediante el que se busca lograr un amplio apoyo de los trabajadores expresado de forma unitaria y del diseño del sistema legal que perfecciona y robustece la fuerza vinculante de los convenios y su capacidad de regular las condiciones de trabajo y empleo para cada vez mayor número de trabajadores. ■



Los secretarios generales de CCOO y UGT informando en rueda de prensa sobre la negociación de la reforma de la negociación colectiva. Madrid, 12/05/2011. Fotografía: Julián Rebollo

La movilización sindical que culmina en la huelga del 29 de septiembre devuelve a los actores sociales representativos el espacio de negociación de las líneas centrales por donde debe transitar la reforma de la negociación colectiva

Con la salida de la crisis mediante profundas “reformas estructurales” se intenta que la negociación colectiva que salga de la reforma sea una negociación débil y vencida de antemano a la voluntad unilateral del empresario