



► 11 Noviembre, 2014

Los cambios en la negociación colectiva

OPINIÓN

Marta Alamán Calabuig /
Miguel Rodríguez-Piñero Royo

La negociación colectiva ha sido siempre una institución paradójica en nuestro país. Con una larga tradición histórica entre nosotros; garantizada por nuestra Constitución; y omnipresente en nuestro mercado de trabajo, ha estado siempre sometida a una crítica feroz, que la ha considerado responsable de muchos de los problemas que afectan a España. Rigidez; desarticulación; pobreza de contenidos; inercia; estructura inapropiada... De todo esto se habla cuando se trata de ella en España.

Lo peculiar es que esta crítica tan generalizada no se ha visto acompañada ni de cambios en la ley que la regula, ni de modificaciones en su propia estructura y dinámica, de tal manera que esta institución ha demostrado una sorprendente estabilidad. Ciertamente es que el Título III del Estatuto de los Trabajadores, que de ella

se ocupa ha sido objeto de numerosos cambios; pero también lo es que estos han sido menores, y consecuencia por lo general de otros en materia de contrato de trabajo, en el que las reformas han sido intensas. Hasta ahora.

Ha tenido que ser la crisis la que llevara finalmente a adoptar cambios. Las leyes reformadoras de 2012 introdujeron modificaciones sustanciales en el Estatuto de los Trabajadores en esta materia, que alteraron algunas de las reglas esenciales que la habían ordenado durante tres décadas. Lo primero, una regla no escrita según la cual las grandes decisiones en esta materia las tomaban los propios interlocutores sociales; es ahora el legislador el que decide muchas cosas sobre su estructura y contenidos, suplantando a éstos. Lo segundo, reduciendo la tradicional eficacia de estos convenios, verdaderos *acorazados jurídicos* en nuestro Derecho del Trabajo, que ahora pasan a poder ser inaplicados, sustituidos o incluso eliminados del ordenamiento. Lo tercero, pasando de un modelo de negociación cerrado, secuencial, a otro abierto, continuo, donde las partes pueden plantear acuerdos en cualquier mo-

mento. Los cambios han sido relevantes, por lo poco frecuentes y por lo ambicioso de sus planteamientos, que parecían buscar una negociación radicalmente diferente.

Sin embargo, un análisis de la aplicación de estos cambios, dos años después de su introducción, nos demuestra que su impacto real ha sido ciertamente limitado. Muchos de estos instrumentos, como la aplicación preferente del convenio de empresa o la inaplicación de convenios, han sido muy poco utilizados, al menos en el contexto de una estructura masiva con 6.000 convenios y millones de trabajadores afectados. Seguramente ha sido la inaplicación por acuerdo la medida que ha demostrado un mayor éxito, que no deja de ser pequeño sin embargo en el conjunto de nuestra estructura de negocio.

Ahora bien, esto no quiere decir que no se constate que las cosas están cambiando. La famosa *devaluación salarial* que se ha producido en nuestro país lo ha sido en gran medida a través de los convenios. También la utilización de los nuevos instrumentos de flexibilidad se ha hecho de manera negociada en muchos casos.

Y negociación es la que hay, a fin de cuentas, cuando se consultan modificaciones, despidos colectivos, traslados o inaplicaciones. Paradójicamente ésta ha cambiado sobre todo por sus propios medios, a través de sus mecanismos tradicionales, más que por los que se introdujeron en la reforma. Ha sido la negociación de toda la vida, las rondas de renovación de los convenios preexistentes, lo que lo ha hecho posibles las transformaciones. La alteración de las circunstancias y, sobre todo, del equilibrio de poderes en las mesas, han llevado a producir estos cambios, todavía seguramente insuficientes, pero cada vez más palpables.

Esto no quiere decir que las reformas de 2012 hayan sido inútiles. Han jugado un papel importante en algunos casos concretos, que han sido menos de lo que se esperaba. Y seguramente su propia existencia ha servido para que los negociadores cambiaran de actitud y se adoptaran al contexto en el que los convenios de la crisis deben operar.

Socia de PwC Tax & Legal Services /
Catedrático de la Universidad
de Sevilla; senior counsellor, PwC