

## *La negociación colectiva y el diálogo social: Perspectiva empresarial*

FERNANDO MORENO\*

Tras las recientes Elecciones Generales celebradas en nuestro país, y una vez constituido el nuevo Gobierno, el pasado día 9 de Mayo las Organizaciones Empresariales y Sindicales suscribieron un Comunicado conjunto en materia de Diálogo Social, en el que se recogía el compromiso de abordar, entre otras materias, «*la necesaria racionalización y modernización de la estructura de la negociación colectiva al objeto de ajustarla a las características de los distintos ámbitos*».

Este compromiso no constituye una novedad en las tareas que, conjuntamente, hemos venido desarrollando las Organizaciones Empresariales y Sindicales en los últimos años, si bien en la actualidad, tras las modificaciones del Estatuto de 1994, reviste unos perfiles diferenciados que permiten afirmar con cierto fundamento que la negociación colectiva en nuestro país se encuentra ante una encrucijada.

Las claves de la situación radican, a mi juicio, en tres factores: la actual estructura de la negociación colectiva en España y la incidencia del Artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, tras la reforma operada en 1994, la situación generada en algunos sectores tras la desaparición de las Ordenanzas y Reglamentaciones de Trabajo, y, por último, el papel que quiera otorgarse de futuro al Convenio Colectivo como instrumento flexible de regulación de las condiciones de trabajo.

En 1979 UGT y CEOE suscribieron el *Acuerdo Básico Interconfederal (ABI)*, que constituye el inicio de lo que se ha dado en denominar «la concertación social» y, últimamente, con claras influencias europeas, el «diálogo social».

En esa fecha en nuestro país se suscribían anualmente, por término medio, en torno a 2000 Convenios Colectivos, que afectaban a casi 5 millones de trabajadores y a unas 650.000 empresas.

---

\* Director del Departamento de Relaciones Laborales. C.E.O.E.

Ya en dicho Acuerdo CEOE y UGT expresaron «*la necesidad de tender, en el próximo futuro, a reducir el número de unidades de contratación, ampliando el ámbito de las existentes, a fin de reducir tensiones sociales innecesarias. Asimismo en tales convenios deberá procurarse agotar los temas objeto de negociación, dejando a otros ámbitos inferiores, y singularmente al ámbito de empresa, la fijación de las condiciones técnicas u objetivas en las que se presta el trabajo, así como la aplicación y adaptación del Convenio de rama o sector*».

Asimismo, convinieron que «*las partes podrán establecer pactos o acuerdos a aplicar en unidades inferiores de contratación que quedarán enmarcados dentro del principio de autonomía colectiva de las partes. Asimismo, la posible concurrencia de convenios deberá ser entendida en función del principio antedicho, sin perjuicio de la seguridad jurídica*».

Este texto tuvo su plasmación legal en el artículo 83 de la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores.

Tal concepción de la estructura de la negociación colectiva se reprodujo, posteriormente, en sucesivos Acuerdos Interconfederales, tanto en el *Acuerdo Marco Interconfederal* (AMI), como en el *Acuerdo Económico y Social* (AES), teniendo siempre como principios inspiradores del proceso renovador los de autonomía colectiva y seguridad jurídica.

Este marco, que reflejaba la confluencia de voluntades en una determinada dirección, se vio completado con dos previsiones instrumentales.

De un lado la creación de la *Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos*, de composición tripartita y con las funciones de asesoramiento y consulta a las partes de las negociaciones colectivas de trabajo en orden al planteamiento y determinación de los ámbitos funcionales de los Convenios Colectivos (Disposición Final 8ª, Ley 8/1980).

De otra, la invitación que la Disposición Transitoria Segunda de la citada Ley 8/80 formulaba a las partes para proceder a la sustitución negociada de las *Ordenanzas Laborales y Reglamentaciones de Trabajo* entonces en vigor, en un número aproximado de 140 disposiciones.

El resultado, pues, de esta configuración legal fue la atribución a las Organizaciones Empresariales y Sindicales del protagonismo necesario, plasmación del principio de autonomía colectiva, para definir la estructura negociada, replegándose, en consecuencia, el protagonismo heterónomo de la Administración Laboral.

En el transcurso de los años transcurridos desde entonces, conforme la negociación colectiva ha ido afianzándose hasta convertirse en el eje de nuestro sistema de relaciones laborales, se han ido consolidando diversos niveles de negociación, pero con una estructura en cierta medida caótica, y ello a pesar de las recomendaciones que en el origen de nuestra legislación laboral constitucional formularon los interlocutores sociales, y que se han expuesto anteriormente.

A esta situación ha contribuido de forma notable la pervivencia hasta hace bien poco de las *Ordenanzas y Reglamentaciones de Trabajo*.

Durante la década de los años 80 apenas 14 sectores procedieron a la sustitución negociada de la Ordenanza o Reglamentación de aplicación, transformando esa norma de referencia en un Convenio Colectivo de ámbito Sectorial. En los Sectores en los que, por el contrario, se mantuvo viva la correspondiente Ordenanza, ésta ha seguido protagonizando la regulación de las condiciones de trabajo, bajo una visión, en gran parte de los casos, paternalista de las relaciones laborales, que ha dificultado, si no impedido, cualquier proceso de modernización de los contenidos o la revisión de la correspondiente estructura negocial.

Ha sido con ocasión de la reforma llevada a cabo en 1994 cuando, bajo términos preclusivos de vigencia, establecidos en la Disposición transitoria sexta del Estatuto de los Trabajadores, las distintas Organizaciones Empresariales y Sindicales afectadas han comenzado a plantearse, en muchos supuestos, la sustitución negociada de las Ordenanzas y Reglamentaciones aún vigentes.

A ello contribuyó, de forma notable, *el Acuerdo Interconfederal sobre Ordenanzas Laborales y Reglamentaciones de Trabajo (AIOR)*, mediante el cual las Organizaciones firmantes, CEOE, CEPYME, UGT y CC.OO., se comprometieron a tutelar el proceso, tanto en la vertiente de promoción de la sustitución, como en tareas de mediación cuando la negociación lo requiriera.

De las 126 Ordenanzas vigentes a la firma del AIOR, al cabo de 1 año se habían sustituido 42, de forma negociada entre las correspondientes Organizaciones Sindicales y Empresariales del correspondiente Sector.

Las restantes fueron trasladadas a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, en cumplimiento de las previsiones contenidas en la Disposición Transitoria Sexta del Estatuto de los Trabajadores. Esta Comisión estimó en su momento que existe vacío de cobertura cuando el Convenio Colectivo de referencia no contiene regulación en materia de estructura profesional, estructura salarial, régimen disciplinario y sistema de promoción.

En estos casos, el Estatuto de los Trabajadores prevé que tales vacíos puedan cubrirse mediante la comúnmente denominada Ordenanza «de necesidad» (Disposición Adicional Séptima), mediante la extensión de otro Convenio Colectivo (Artículo 92), mediante arbitraje, Convenio Colectivo o a través de un Acuerdo sobre materias concretas (Disposición Transitoria Sexta).

Al día de hoy la situación es que 84 Ordenanzas Laborales y Reglamentaciones de Trabajo tienen su proceso de sustitución cerrado o prorrogado, porque considera la Comisión de Seguimiento del AIOR que no plantean problemas de vacíos de regulación específica o bien, porque las partes han alcanzado acuerdo sustitutorio o han acordado una prórroga.

En otros casos, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos decidió, por no haber alcanzado las partes acuerdo, sustanciar la falta de regulación específica mediante el arbitraje.

La situación generada en algunos sectores, por la desaparición de una regulación específica, de carácter pormenorizado, (en concreto en 22 sectores) produce, con respecto a aquella regulación, un planteamiento substancialmente diferente ya que en dichos Sectores, dadas sus especiales características, no existe interlocución válida para entablar la negociación de un acuerdo sustitutorio de la correspondiente Ordenanza o Reglamentación.

Las Organizaciones Empresariales y Sindicales están analizando en la actualidad la posibilidad de cubrir los vacíos existentes en tales sectores mediante un Acuerdo sobre materias concretas en el ámbito confederal.

En el marco de la negociación colectiva, existen una serie de factores que nos deben conducir a una reflexión profunda, fundamentalmente, en materia de estructura de la negociación colectiva.

Los convenios colectivos de ámbito de empresa, han pasado de ser 2.376 en 1983, afectando a 1.074.500 trabajadores, a 3.345 en 1995, afectando a 1.020.000 trabajadores. Es decir, hay casi 1.000 convenios más, pero afectan a menos trabajadores.

Pero por otra parte, los convenios colectivos de ámbito superior al de empresa, han pasado de 1.279 en 1983, afectando a 5.151.600 trabajadores, a 1.308 en 1995, afectando a 6.419.300 trabajadores. Es decir, hay sólo 29 convenios más, pero afectan a 1.267.700 trabajadores más que en 1983.

Conviene resaltar, que de los 3.599 Convenios Colectivos registrados hasta el 31 de Diciembre de 1995, con inicio de efectos económicos en ese año, 3.163 (el 87% del total) regulaban un ámbito provincial.

En otras palabras, en la fecha antes indicada, el 85% del total de convenios de ámbito superior al de empresa, lo son de carácter provincial, afectando a más de 3 millones de trabajadores, el 2% de ámbito interprovincial, que afectan a 200.000 trabajadores y, el 5% de ámbito nacional, afectando a casi 2 millones de trabajadores.

Si analizamos la situación desde una perspectiva sectorial, encontramos situaciones bien diferentes.

Así, junto a sectores que cuentan con un Convenio Nacional y no disponen de regulación en ámbitos inferiores, encontramos otros en los que existen multiplicidad de convenios colectivos, cuyas denominaciones son prácticamente idénticas, e incluso afectan a ámbitos territoriales solapados (provincias de una misma Comunidad Autónoma que regulan una misma materia a través de dos Convenios: uno provincial y otro autonómico).

En decenas de casos se regula una materia concreta de forma idéntica en tantos convenios como territorios acojan al sector. En otros sectores se agrupan decenas de subsectores o actividades afines que están regulados por varios convenios nacionales, algunos de ámbito autonómico y multitud de convenios provinciales.

Esta situación no sería preocupante si no se vieran afectados los distintos mercados productivos, generándose una situación en muchas ocasiones nada deseable.

En términos gráficos, puede decirse que si hubiera que definir el sector tipo en nuestro país en materia de negociación colectiva sería aquél que, englobando a 7 subsectores, sus relaciones laborales se regulan a través de 2 convenios nacionales, 7 convenios de comunidad autónoma y 31 de ámbito provincial.

La continuidad, y gradual complejidad, de la estructura negocial prueba la escasa utilización que las distintas Organizaciones Empresariales y Sindicales en los distintos ámbitos han efectuado de la facultad de renovación del tejido convencional, pese a las directas recomendaciones efectuadas en los sucesivos Acuerdos Marco Interconfederales, manteniéndose, en muchos ámbitos, situaciones idénticas a las existentes en los años 70.

Ausente nuestro sistema negocial de un marco definido de normas ordenadoras o articuladoras de la negociación colectiva, más allá de los términos del artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, o de los compromisos obligacionales de ámbito confederal, el crecimiento en términos absolutos del número de Convenios Colectivos, y su estructuración, en los últimos quince años es el resultado de decisiones libremente adoptadas por las partes en los distintos ámbitos, constituyendo, en ocasiones, un conjunto de piezas descoordinadas falto de lógica.

En la práctica no se produce, en muchos casos, una distribución de las materias a negociar en los distintos ámbitos, se confunden los sujetos negociadores en los diversos niveles, en otros ámbitos no existe interlocución válida, se abordan las materias de forma repetida, y a veces contradictoria, en los distintos niveles dentro de un mismo sector,...

Nuestra estructura negocial no puede calificarse desde el punto de vista de su centralización o de su descentralización, ya que constituye un híbrido, por lo cual ni constituye un instrumento de colaboración en la política macroeconómica, como es típico de la negociación centralizada, ni facilita la adaptación de las empresas a sus cambiantes circunstancias, aspecto éste característico de la negociación descentralizada.

A esta situación hay que añadir la extensa duración que en ocasiones acompaña la negociación o renovación de un convenio colectivo, lo que reduce los niveles de coordinación, aumenta la incertidumbre desde un punto de vista macroeconómico, genera expectativas, en muchos casos, erróneas por una u otra parte, favorece escasamente la lucha contra la inflación y no contribuye, mediante un clima apropiado, a la creación de empleo.

En este sentido, lo lógico sería que la prórroga automática de los Convenios tuviera una vigencia limitada en el tiempo, previendo el propio Convenio qué cláusulas se prorrogarían automáticamente y cuáles no. El Banco de España, en su Boletín Económico correspondiente al mes de Octubre de este año,

se pronuncia sobre los negativos efectos de la llamada «ultraactividad» de los Convenios Colectivos.

La reforma legal de 1994 ha conllevado factores positivos en la medida en que ha posibilitado la regulación convencional de materias hasta entonces reservadas a la ley. Pero, al mismo tiempo, la nueva regulación más que poner las bases de reordenación de la estructura de la negociación colectiva, parece pretender profundizar en la desarticulación.

La reforma de 1994 ha derogado la regla de la no-afectación en beneficio de la negociación de ámbitos inferiores, tanto territorial como funcionalmente, permitiendo que se aparte de la regulación contractual contenida en un acuerdo o convenio anterior superior. Esta nueva medida descentralizadora favorece la adaptabilidad de los procesos normativos convencionales a las singularidades que pueda existir en la más pequeña de las unidades contractuales que, territorial o funcionalmente, podamos imaginar.

Como consecuencia, en la práctica, puede dificultar cualquier proyecto de estructurar o racionalizar la actividad contractual por medios autónomos. Es decir, el actual artículo 84, segundo párrafo, del Estatuto de los Trabajadores, debilita la posibilidad de utilizar la negociación colectiva como método de regular las relaciones laborales de un sector o un subsector en un determinado territorio o desde el ámbito funcional.

Además, se diversifican los centros de poder normativo pero a costa de menoscabar la eficacia de los acuerdos estructuradores y de dificultar el paso a las propuestas que se realicen para uniformar autónomamente los procedimientos negociales.

Por todo lo anterior, el análisis e incidencia de la reforma del Estatuto de los Trabajadores y el desarrollo de la estructura de la negociación colectiva española, ponen de manifiesto, la necesidad de reflexionar sobre el diseño de unas guías que articulen y coordinen el proceso negociador, asumiendo la necesaria descentralización adaptativa de los distintos sectores económicos y productivos.

La estructuración y articulación de los distintos niveles deben ofrecer una negociación ágil que ayude a responder con prontitud a las exigencias de cambios cada vez más frecuentes.

Estas guías deberían pretender lo siguiente:

- Reforzar la autonomía colectiva.
- Configurar los instrumentos para racionalizar la estructura de la negociación colectiva, a través de una mejor vertebración y articulación de la misma.
- Mejorar los contenidos, incluyendo pautas y criterios para enriquecer los acuerdos colectivos de trabajo, definiendo qué materias pueden ser reguladas en cada ámbito.

Esperamos que, con la colaboración de los distintos sectores, y en el marco del Diálogo Social, podamos avanzar y concluir en puntos de consen-

so en esta materia de la estructuración y articulación de la negociación colectiva.

Por último, una breve reflexión sobre el contenido de los convenios colectivos y su incidencia en la competitividad de las empresas, es decir, el papel que debe asumir el convenio colectivo como instrumento flexible de regulación de las condiciones de trabajo.

El pacto colectivo se vislumbra, y se está concibiendo ya, no como un mero acuerdo tarifario de incrementos salariales sistemático, año tras año, sino como un instrumento de gestión al servicio de la competitividad de la empresa y la creación de empleo.

Sin embargo, quedan reminiscencias provocadas por el tránsito de una ley inmovilista en la configuración del pacto colectivo concebido como norma inderogable y de alcance general obligatorio. Habrá de tenderse progresivamente a que la Ley constituya un elemento de referencia a partir de la cual las partes negociadoras puedan adecuar la regulación de las distintas materias a la realidad, con procesos cada vez más descentralizados, basándose más en el carácter contractual que normativo del Convenio.

El sistema de relaciones laborales en los países avanzados está experimentando una transformación radical, que lo está apartando de las características definitorias consagradas durante la llamada era «industrialista» de las relaciones laborales.

Esta transformación se produce por los cambios que, fundamentalmente, se están experimentando en:

a) la organización del trabajo, a través de nuevas herramientas de gestión, nuevas disciplinas empresariales, tales como el paso de las estructuras piramidales clásicas a estructuras más planas, que permiten y requieren una mayor autonomía en el desempeño de las funciones asignadas y, precisan perfiles profesionales más polivalentes, desarrollando la gestión por competencias y fijando la retribución del trabajador en función de la valoración de las tareas y el resultado del desempeño.

b) cambios relacionados a su vez con los hábitos en el mercado, en la estrategia del producto y en la innovación tecnológica. En ellos se encuentra la justificación de que cada cinco años queden caducas las estrategias empresariales, o que la vida media de las grandes empresas sea de cuarenta años y, cinco años la de las pymes o, que el 33% de las quinientas principales empresas relacionadas en la Revista Fortune en 1970, hoy han desaparecido o se han fusionado con otras.

c) la importancia trascendental de las personas en las organizaciones, como factor de competitividad y desarrollo, que posibilite hacer frente a la mayoría de los nuevos retos.

Cada una de estas transformaciones implica un formidable desafío para la negociación colectiva, al tener que convertirse en un instrumento organizacional, un verdadero dispositivo de gestión.

La negociación colectiva en España, en su larga historia de más de treinta años, que arranca de la Ley de 24 de abril de 1958, que reguló los convenios colectivos sindicales, ha pasado ya por muy diversos avatares, pero se encuentra en las puertas de una importante revisión tanto de sus contenidos como de su estructura. Sin duda, el diálogo social, en el que afortunadamente contamos con una valiosa experiencia, contribuirá a ello.