

Lurralde : invest. espac.	42	2019	p: 151-163	ISSN 0211-5891	ISSN 1697-3070 (e)
---------------------------	----	------	------------	----------------	--------------------

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ESPAÑA: UNA EVOLUCIÓN IMPERFECTA

IRENE VALERO-OTEO

Centro de Investigaciones Sociológicas/Universidad del País Vasco (UPV/EHU)

irenevaleroteo@gmail.com

Resumen

La negociación colectiva es un instrumento eficaz a la hora de establecer la paz social en las sociedades avanzadas, puesto que permite participar en el proceso negociador a dos agentes sociales históricamente enfrentados: empresarios y trabajadores. Es decir, es un elemento democratizador, puesto que permite una negociación conjunta, entre empresarios y trabajadores, para establecer las reglas que conciernen al mundo laboral. En España, la negociación colectiva ha ido de la mano del proceso de modernización, cuyo inicio se sitúa a finales del siglo XIX, sin embargo, no se ha instaurado plenamente hasta la llegada de la Democracia. En este trabajo se intentará exponer la evolución histórica de la negociación colectiva en nuestro país, que se ha dividido en tres períodos. En primer lugar, se hará una alusión breve del proceso, desde la primera etapa de la modernización hasta el período democrático. En segundo lugar, se hará un recorrido desde el comienzo de la democracia hasta finales de los noventa, etapa donde la negociación colectiva estaba, prácticamente, en manos del movimiento sindical español. En tercer y último lugar, se analizará el período de reformas que va desde el comienzo del milenio hasta la reforma laboral de 2012, etapa en la que prima un cambio radical en las relaciones de trabajo, en favor de las empresas, como respuesta a la agresiva crisis económica española.

Palabras clave: Negociación colectiva, trabajo, conflicto laboral, mujer, España

Abstract

Collective negotiation is effective in establishing social peace in advanced societies, since it allowed to participate in the negotiating process two instrument historically faced social partners: employers and workers. That is to say, It is a democratizing element, since it allows a joint negotiation between employers and workers, to establish rules concerning the working world.

In Spain, collective negotiation has been accompanied by the modernization process, whose launch is at the end of the nineteenth century, however, it has not been fully established until the arrival of democracy.

Key Word: Collective negotiation, work, Labor conflict, women, Spain

Laburpena

Negoiazio kolektiboa tresna eraginkorra da bake soziala ezartzeko orduan aurreratutako sozietateengan. Historikoki aurka ipinita egon diren bi gizarte talde, enpresariak eta langileak, negoziazio prozesuan parte hartzea posible egin baitu. Hots, elementu demokratzailetzat har dezakegu, mundu laboralari axola zaizkion erregelak baterako negoziazioan ezartzeko enpresarien eta langileen artean baimentzen duenez gero. Espainian, negoziazio kolektiboa modernizazio prozesuaren eskutik joan da beti, eta XIX mendearen amaieran kokatzen den arren, Demokrazia ailegatu arte ez da ongi ezarria izan. Lan honen bitartez bilakaera adierazten saiatuko gara, historikoki estatu mailan negoziazio kolektiboko bilakaera hiru alditan banaturik. Lehendabizi, prozesuaren aipamen laburra egingo dugu; modernizazioko lehen alditik aldi demokratikora ailegatu arte. Geroago, demokraziaren hasieratik laurogeita hamargarren hamarkadaren amaierararte eginen dugu ibilbidea; bertan negoziazio kolektiboa Espainiako mugimendu sindikalaren menpe zegoelarik. Bukatzeko, 2000. urtetik hasita 2012. urterarte emandako erreforma ezberdinak aztertuko dira, konkretuki 2012ko erreforma laborala eman arte eginiko aldaketa garrantzitsuenak. Bertan aldaketa izugarriak nagusitu ziren enpresarien alde, Espainiar krisi ekonomiko oldarkorrari erantzuna emanez.

Gako-hitzak: Negoiazio kolektiboa, lana, gatazka laborala, emakumea, Espainia.

Introducción: La negociación colectiva

La negociación colectiva es una herramienta específica para estipular uno de los factores esenciales de las economías avanzadas: el valor del trabajo. Este valor, no solo abarca lo concerniente al salario de los trabajadores sino que va más allá, pues se refiere, también, a los llamados costes laborales que “constituyen uno de los fundamentos básicos que definen el nivel de competitividad de una economía en el escenario internacional” (Ruesga Benito et al., 2007:18). Por otro lado, además de una herramienta económica, es una herramienta social, pues sirve para proteger los derechos de los trabajadores, como mecanismo para lograr un reparto más equitativo de la renta y como una manera de hacer frente al conflicto intrínseco que caracteriza a las relaciones industriales, de la manera más sosegada posible. Es decir, la negociación colectiva sirve como herramienta de mediación en la lucha empresario-trabajador (capital y trabajo), con el fin de mitigar las consecuencias políticas y sociales que emanan de dicho conflicto.

Asimismo, la negociación colectiva afecta a factores clave del conjunto de la economía de una sociedad, que atañen a variables diversas como los salarios, la contratación, horario laboral, condiciones de trabajo, etc. Aspectos fundamentales a la hora de estudiar la productividad y competitividad de la economía de un país, que son estipulados de manera general por los agentes sociales.

Dentro del proceso de negociación colectiva, existen diferentes aspectos que lo definen y caracterizan, relacionados, sobre todo, con su grado de centralización. Esta centralización, a su vez, puede definirse a través de características relacionadas con la cobertura, el nivel de coordinación que presentan los agentes sociales en el proceso y, por último, con la capacidad de presión que pueden tener éstos en la definición o modificación de las variables de la vida económica mencionadas anteriormente, en especial en la variable de los salarios. La importancia de la coordinación radica en la falta de homogeneidad del ámbito de la negociación que existe en España, y en la mayoría de los países de la Unión Europea. Esta ausencia de homogeneidad implica que las negociaciones se hacen en un

espacio superior a la empresa, mediante pactos entre las empresas y los representantes de los trabajadores, situación que da lugar a una red de relaciones y coordinación entre los distintos niveles de negociación. De ahí la importancia de la coordinación.

El conjunto de variables anteriores, amén de otras muchas, influye sobre el comportamiento de las organizaciones empresariales y los sindicatos en el proceso de negociación colectiva, definiendo así el modelo negociador de cada país. Ruesga Benito et al. nos hablan de la imposibilidad de los análisis empíricos, a nivel Europeo, de juzgar la incidencia de los distintos modelos de negociación en la estructura macroeconómica (Ruesga Benito et al., 2004). Sin embargo, éstos señalan tres puntos de vista de la efectividad del modelo de negociación colectiva, en relación a las características antes mencionadas.

En primer lugar, un alto nivel de coordinación refleja la capacidad de unir los esfuerzos de los actores sociales y, por consiguiente, una mayor capacidad de hacer presión en los procesos de negociación. En segundo lugar, los procesos de negociación colectiva con alto grado de centralización y estabilidad tienen consecuencias muy positivas en el mantenimiento del equilibrio y del crecimiento económico. Por último, los autores anteriores, destacan que los modelos de negociación colectiva situados en los extremos, de mayor o menor grado de centralización, son los que mejores resultados obtienen desde el punto de vista económico, por el contrario, los modelos mixtos, que se encuentran en una situación intermedia, tienen resultados menos positivos. De esta manera, la OCDE utiliza una escala de medición que va del 1, para los países en los que existe una negociación colectiva descentralizada, donde predominan los convenios a nivel de la empresa, al 5, en el que se sitúan los países con mayor centralización. En base a esta escala la OCDE sitúa a España en un nivel 3 de centralidad de la negociación colectiva (Pérez-Infante, 2010).

Así pues, el modelo de negociación colectiva español se sitúa en el modelo de negociación mixto. Pérez Infante define la negociación colectiva de nuestro país, de la siguiente manera:

[...] poco articulada entre los distintos ámbitos funcionales y territoriales y con un grado de coordinación y de centralización intermedia, en la que predominan los convenios sectoriales, en particular los provinciales, lo que puede dificultar la adaptabilidad de los salarios a la situación de la economía en general y de las empresas en particular (Pérez Infante, 2003: 3)

El proceso de modernización en España y los prolegómenos de la negociación colectiva

El fenómeno de la negociación colectiva en España, está muy ligado al proceso de modernización del país. En las primeras etapas de modernización se intentó articular una incipiente estructura de negociación colectiva, cuyo único objetivo fue contener la conflictividad social, por lo que, no fue hasta la llegada de la Democracia cuando se fraguaron las bases de la negociación colectiva y se definió la estructura de la misma.

La modernización en España

El proceso de modernización en España tiene tres períodos fundamentales: el primero va desde la Restauración hasta la dictadura franquista, el segundo transcurre durante la dictadura, y el tercero comienza en la Transición. Los factores más importantes del

atraso de la modernización española y su desarrollo económico fueron, fundamentalmente, el aislacionismo económico, el atraso educativo y el sistema fiscal arcaico benefactor de la élite social, política y empresarial, característicos de los dos primeros períodos. Sin embargo, es interesante analizar detalladamente el lento proceso de modernización, sus características y sus avances en cada período, destacando un primer intento de generalización de la negociación colectiva en la primera etapa y una posterior involución en la materia durante la etapa franquista que, finalmente, tuvo que ceder ante las exigencias del contexto internacional en favor de ciertos mecanismos democratizadores, en este caso, de una incipiente negociación colectiva.

Primera modernización

En el primer período de modernización las reformas se canalizaron sobre todo hacia la contención de la conflictividad laboral, a través de la instauración de la negociación colectiva, aunque siempre beneficiando a la patronal, y a las relaciones industriales. De esta manera, aparecen los primeros intentos de intervención estatal con la creación en 1906 de la Inspección de Trabajo y los Consejos de Conciliación y Arbitraje (MAC), amén de los comités paritarios que constituyeron una especie de sindicatos, en los que obreros y empresarios podían resolver de manera conjunta los conflictos laborales, aunque siempre en favor de los empresarios. Por otro lado, en este período se instauró un estado corporativista, primero autoritario y, posteriormente, con la República, democrático. En esta última etapa se establecieron unas bases de trabajo, elecciones de representantes y se generalizó la negociación colectiva.

En lo que a bienestar social se refiere, se estableció un sistema de pensiones obligatorio para los trabajadores del sector privado. La intervención del estado en la jubilación se hizo patente con la creación del Instituto Nacional de Previsión (INP). En primer lugar la afiliación a los seguros de jubilación era voluntaria, pero en 1921 se creó un seguro obligatorio de vejez para los obreros entre 16 y 65 años. También se estableció la Ley de Accidentes Laborales (1900) que declaraba culpable al patrono. Otra medida de política social fue la Ley de casas baratas de 1911, dirigida a dar una vivienda a las masas de población que emigraban del campo a la ciudad y para paliar el problema de insalubridad y hacinamiento que existía en las ciudades en aquella época. El final de esta etapa, de creación de instituciones de un incipiente Estado de Bienestar, llegó con la política de beneficencia, que hacía al Estado el responsable exclusivo de la acción asistencial, en detrimento de las instituciones eclesiásticas. Otras medidas importantes a destacar son la Ley de Sanidad, que garantizaba un servicio sanitario para las familias más pobres y la Ley de protección a la infancia que se preocupaba por la salud y la integridad de los niños. Cabe mencionar que estas medidas estaban vigentes antes de la guerra, pero que se verían truncadas durante la guerra y la posguerra españolas.

Segunda modernización: período franquista

La etapa franquista se caracterizó en un primer momento por una involución en lo que al conflicto laboral se refiere. Como en todo estado de corte fascista, se suprimió cualquier tipo de negociación colectiva y se creó un sistema sindical vertical, además de cambiar las bases del trabajo de la etapa anterior, por unas bases nuevas (Ordenanzas de trabajo) que expresaban la autoridad patronal y la disciplina laboral. Sin embargo, a mediados de los años cincuenta, regresó la conflictividad laboral a España, debido al aumento de las expectativas de los obreros. El estado franquista, necesitaba el reconocimiento internacional para incorporarse al panorama mundial, por lo que vio necesaria la contención de esa conflictividad, que era el único factor considerado como desestabilizador del régimen,

manchando su imagen a los ojos de otros países. Así pues, se crearon nuevas leyes en materia de negociación (Ley de Negociación Colectiva, de Conflictos y reglamento de Elecciones Sindicales) que más tarde serían minimizadas por la adopción de una política de corte gaullista con el fin de minimizar la acción social.

En cuanto a la cobertura social, en la primera etapa franquista se creó el Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI) y se añadió al INP la gestión de nuevas prestaciones: seguro de desempleo, maternidad, enfermedad, accidentes de trabajo... ampliándose así la gerencia del Estado en materia de seguridad. Sin embargo, el hito del régimen por excelencia fue la promulgación de la Ley de Bases de la Seguridad Social (1967) que acentuó el carácter público y la integración del conjunto de seguros sociales vigentes hasta entonces. Estas medidas, a las que se añadió la Ley Sindical de 1971, permitieron la tramitación de la entrada de España en la CEE, medidas que permitieron al régimen seguir dando coletazos durante algún tiempo más. Por tanto, la estrategia que siguió el régimen durante su última etapa fue la de compaginar paz social y reconocimiento internacional, a través de ciertas medidas que en el largo plazo se convertían en insostenibles. Finalmente, con los Pactos de la Moncloa (1977) se otorgaron derechos y libertades sindicales y se perfeccionó el sistema de la seguridad social.

Evolución de la negociación colectiva en España

Una vez terminado el período franquista, se abrió un panorama nuevo para el mercado de trabajo y las relaciones laborales gracias a la promulgación de la Constitución Española de 1978, que establecía una serie de derechos y libertades (sindicación, huelga, negociación...). En concreto, el derecho a la negociación colectiva está reconocido en el artículo 37.1. de la CE, donde se establece que *“la ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios”* (CE, 1986). Así pues, a partir de esta fecha comenzaron a establecerse las bases de la estructura de la negociación colectiva española.

Primera etapa: definición (1977 – 1983)

El primer paso que se dio en materia de autorregulación, en relación al mercado de trabajo, fue en el año 1979 a través del Acuerdo Básico Interconfederal (ABI), mediante el cual la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Unión General de Trabajadores (UGT) se comprometían a participar en la regulación del mercado de trabajo. Este acuerdo sirvió como preámbulo a la promulgación del Estatuto de los Trabajadores (ET) de 1980. Si no se hubiera llevado a cabo este acuerdo, probablemente, el Parlamento hubiera desplegado una normativa similar al ABI, sin embargo, la importancia del acuerdo radicaba en la voluntad de las organizaciones anteriores de asumir responsabilidad en la participación de la regulación laboral española.

A finales de ese mismo año, 1979, se firmó, también, al Acuerdo Marco Interconfederal (AMI), entre la CEOE y la UGT que dibujó el marco de la negociación colectiva de período 1980-81, etapa que culminó con el Acuerdo Nacional sobre Empleo (ANE), al que se adhirió la organización de Comisiones Obreras (CCOO), que había permanecido aislada del proceso hasta entonces. Este acuerdo, presentaba un carácter tripartito¹ y el contexto en el que se produjo, facilitó un intercambio político positivo entre los agentes sociales y el gobierno. Con esto, concluyó la primera etapa de definición.

¹ Tripartismo significa que la concertación se hace de manera trilateral, esto es, entre los sindicatos, las empresas y el Gobierno.

Segunda etapa: ruptura (1984 – 1994)

La segunda etapa comienza y acaba con dos reformas: la reforma del Estatuto de los Trabajadores de 1984 y la reforma heterónoma de 1994. En esta etapa, la característica principal fue la disyuntiva entre la participación de los agentes sociales en el proceso regulatorio y el rechazo de su corresponsabilidad en el mismo, problema que condujo obligatoriamente a la heterorregulación del mercado de trabajo (Espina, 1997)

El epicentro de la ruptura en el proceso de negociación, en esta etapa, se corresponde con la huelga general acontecida en 1988. Sin embargo, esta ruptura venía fraguándose un año atrás, originada por la frustración en las expectativas de UGT en las elecciones sindicales de ese año, pues pese a ser el sindicato más votado, no alcanzó el 50% de los votos, cantidad estipulada en el ET para poder firmar en solitario acuerdos para obtener capacidad plena de autorregulación.

Esta frustración sindical, dio un giro en la estrategia de concertación de UGT, que se decantó por la ruptura, por un intercambio político negativo, pues la política ugetista se basó en el rechazo a cualquier forma de concertación con el gobierno. A este acontecimiento se unió la adhesión de CCOO en el proceso, desplegando una unidad de acción, en la que se optó por una estrategia de confrontación con el gobierno, estrategia muy afín con la línea de acción de CCOO. Así pues, estas dos organizaciones iniciaron una oleada de huelgas, con el objetivo de ejercer una presión política directa. Estas circunstancias marcaron el carácter de esta etapa que se basó en un tira y afloja entre gobierno y sindicatos para determinar si la política económica la decidía el gobierno o los propios sindicatos.

Por otro lado, la ruptura quedó patente en un contexto de plena expansión económica española (1987 – 1991). En la etapa expansiva los sindicatos no aceptaron ni siquiera la negociación colectiva bipartita y centralizada, considerando que con la negociación sectorial (característica del modelo español) tendrían los mismos resultados, pero sin el proceso de armonización de las demandas sectoriales. Este hecho manifestó el anquilosamiento institucional del proceso, puesto que, en esta etapa, el único objetivo de negociación giró en torno a la cuestión salarial, dejando al margen asuntos importantes en la organización del trabajo. Se produjo, así, una especie de vuelta al pasado franquista y a las rigideces organizativas de las Ordenanzas del Trabajo.

El fracaso concertivo entre gobierno y sindicatos llevó al primero a desplegar una serie de acuerdos en 1990 (plasmados en la “Propuesta sindical prioritaria”) cuya finalidad era abrir una etapa de concertación, a través de una metodología nueva, con la que se intentaba adaptar el sistema de relaciones industriales español al mercado europeo y compatibilizar la negociación colectiva española con la política de convergencia inflacionaria de los países miembro del Sistema Monetario Europeo (SME), al que se adhirió la peseta en 1989. Esta etapa de negociación fracasó. No pudieron llevarse a cabo las medidas adaptativas al SME, hecho que tuvo consecuencias que, entre otras, agravaron la recesión económica de comienzos de los noventa.

En definitiva, la parálisis institucional promulgada por los sindicatos fue la que provocó la reforma heterónoma de 1994. Los acuerdos sectoriales eran el principal impedimento para la modernización de la organización del trabajo en España, pues solo se centraban en asuntos referidos a los niveles salariales, sin prestar atención a la necesidad de una reestructuración organizativa de trabajo, que el propio mercado llevaba pidiendo años atrás. De esta manera, la reforma heterónoma de 1994 se incorporó en el panorama español, como respuesta a la crisis del empleo, reforma cuyos objetivos fueron modificar el marco institucional del trabajo e integrar en el sistema de relaciones industriales a los procesos que habían comenzado, al margen del mercado de trabajo, desde hacía años. Es

decir, la reforma intentaba modernizar el sistema de la organización del trabajo español para adaptarlo a las nuevas circunstancias que se estaban fraguando en la incipiente unificación del mercado europeo.

La promulgación de la reforma de 1994 fue recibida con una gran oposición sindical que decidió hacerla fracasar a través de la negociación colectiva. Los sindicatos utilizaron la huelga como herramienta de presión, como llevaban haciendo desde el inicio de la Democracia. Ese mismo año se convocó una huelga general que fue un éxito participativo y un fracaso funcional, en parte, debido al proceso de autonomía sindicatos- gobierno que se había ido perpetrando desde hacía tiempo. Los sindicatos ya no influían en el voto de los afiliados de manera tan contundente, habían perdido esa fuerza política de la que habían sido portadores durante los años ochenta.

Tercera etapa: redefinición

La tercera etapa de este período histórico es una etapa de redefinición en la que se produjo una vuelta a la concertación. En este período los hitos fundamentales fueron los cambios en las estrategias sindicales y la emergencia de Acuerdo para la Reforma del Mercado de Trabajo de 1997 (ARMT).

El fenómeno fundamental que produjo el cambio, fue la pérdida de afiliación y apoyo sindical que se dio a comienzos de los noventa. Las elecciones sindicales de 1993 plasmaron la reducción del apoyo, de carácter histórico, hacia los sindicatos, que se canalizó en la afiliación hacia otras organizaciones de representación no alineadas. Esto reprodujo la inclinación de los trabajadores hacia formas de negociación más próximas a las realidades específicas de la empresa. De esta manera, comenzó a vislumbrarse una incipiente descomposición del sistema de negociación vigente hasta el momento, debido a la pérdida de legitimación otorgada, hasta entonces, a los principales agentes sindicales. Por otro lado, también se planteaba el dilema empresarial de intentar individualizar las relaciones laborales y las estrategias de competitividad, que necesitaban de una gobernabilidad de los sistemas productivos.

Estos problemas, unidos a la necesidad de adaptación del sistema de relaciones industriales, tanto a los cambios estructurales, como al entorno en el que operan, dieron lugar a un viraje en el sistema de organización laboral, que se plasmó en Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos sociales (ASEC) de 1996, en el que se delegaba la facultad de negociación a nivel autonómico, con la concepción de que se adaptaba mejor a las exigencias del entorno. A partir de ahí comenzaron a proliferar numerosos acuerdos, tales como el Acuerdo de Bases sobre Política de Formación Profesional o el Acuerdo Tripartito sobre Seguridad y Salud Laboral. Esta consecución de acuerdos permitió que, tanto los sindicatos, como el Gobierno se acercasen a la vía de la concertación, valorando las ventajas y desventajas que ésta presentaba frente a la vía de la confrontación.

El proceso de reorientación obligó tanto a las empresas como a los sindicatos a ceder en algunos aspectos sobre sus políticas internas. En cuanto al sector empresarial, pese a su reivindicación de una individualización total de las relaciones laborales, como objetivo de mejora de la competitividad empresarial, se decantó por la corriente en la que se valoran los procesos de gobernabilidad (en empresas y sistemas productivos) y el beneficio de acabar con las contingencias en las relaciones laborales con el fin de generar un mínimo de cohesión social y confianza de los agentes en el sistema. En cuanto a los sindicatos, a la luz de los problemas y procesos acontecidos en los noventa, dieron un viraje en la política de su organización, composición y orientación de los órganos ejecutivos.

Estas nuevas actitudes por parte de los agentes sociales y del Gobierno, dieron lugar a la emergencia del ARMT de 1997. Con este nuevo acuerdo, el mecanismo de toma de

decisiones en el mercado laboral, quedaba de la siguiente manera: las materias en las que se necesitaba la gerencia del gobierno (bienestar social, cotizaciones, políticas del mercado de trabajo), eran tratadas conjuntamente por éste y cada uno de los agentes sociales, sin embargo, los temas relacionados con las relaciones laborales y la negociación colectiva eran tratados a través de acuerdos interconfederales, aunque en la teoría debieran ser objeto del poder legislativo. De esta manera, el acuerdo desplegaba un marco de negociación más próximo a la autorregulación que a la heterorregulación, sin imponer el tripartismo, contra el que los sindicatos se habían manifestado durante la etapa de confrontación.

En definitiva, la reforma de 1994 afianzó la valoración de la autorregulación por parte de los agentes sociales, puesto que, de esta manera, eran éstos quienes: “asumen el compromiso de seguimiento, evaluación y desarrollo de los acuerdos y la eventual propuesta de modificación en caso de que la nueva normativa no sirva para alcanzar los resultados perseguidos o se detecten problemas de funcionamiento” (Espina, 1997:27).

La negociación colectiva en el siglo XXI

La llegada del nuevo siglo marcó un nuevo tinte en lo que respecta a la negociación colectiva. La globalización económica y el desarrollo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) abrieron un nuevo contexto internacional que ha transformado radicalmente el mundo del trabajo y, por consiguiente, la negociación colectiva. En este nuevo contexto, las reformas que se han llevado a cabo en materia de negociación colectiva, desde la entrada en el nuevo milenio, han dado un vuelco con respecto a etapas anteriores.

A comienzos del año 2000, empezaron a llevarse a cabo varios intentos de reforma en materia de negociación colectiva que, en principio, no salieron adelante, pero que, posteriormente, han ido implantándose a lo largo de esta década y media. Todas ellas comparten el mismo objetivo: adaptar la negociación colectiva a las necesidades de las empresas y sectores y a la productividad.

En el debate sobre la reforma de la negociación colectiva española se intentó que existiera un acuerdo previo entre empresas y sindicatos, haciendo honor al bipartismo que ha caracterizado al proceso negociador en nuestro país, como se ha visto en el apartado anterior, sin embargo, uno de los elementos clave del debate de esta etapa, ha sido la posibilidad de que el gobierno interviniera proponiendo soluciones, en el caso de que no existiera acuerdo entre los agentes sociales.

El intento de reforma de 2001

En el año 2001 se lanzaron varios anteproyectos de reforma que fueron, finalmente, rechazados, sobre todo, por parte de los sindicatos. Una de las propuestas fue, por ejemplo, el borrador Bentolilla/Jimeno que promovía la descentralización negociadora, debido a la consideración de que la centralización favorece la inflación salarial. Los postulados en los que se basaba este borrador eran los siguientes (García-Perrote 2006):

- El acelerado progreso tecnológico que aumentaba la demanda de trabajo.
- Aumento de la competencia mundial con costes laborales unitarios inferiores.
- Imposibilidad de realizar una política monetaria autónoma tras el ingreso de España en la Unión Económica Europea en 1999.
- Importancia del salario variable para la productividad y la gestión empresarial.

- Preferencia de las multinacionales por poseer convenios colectivos propios para aumentar su poder negociador dentro de los países, para mejorar su competitividad.
- Reducción de la cobertura real de la negociación colectiva.

En base a estos postulados, dicho borrador aconsejaba una serie de medidas que, en última instancia, favorecían de manera clara al poder empresarial en las relaciones laborales.

Al igual que éste, otros informes, cedían más poder al sector empresarial (en materia de convenios, contratos, salarios), con objeto de mejorar la productividad y competitividad del mercado. Todos ellos fueron rechazados por los sindicatos, quienes solicitaron al gobierno la paralización del debate sobre la ordenación de la negociación colectiva, a cambio éstos se comprometían a firmar un acuerdo en materia de negociación colectiva para el año 2002. Este fracaso en la negociación tripartita dio lugar a la imposición de la vía bipartita en las etapas posteriores.

Acuerdos de 2002 a 2006

En 2002 los agentes sindicales exigieron su protagonismo en la negociación y se firmó el mencionado Acuerdo de Negociación Colectiva (ANC), acuerdo que se firmaría consecutivamente en 2003, 2004 y 2005, firmados por la CEOE y la Confederación Empresarial de Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), por un lado, y por los dos sindicatos mayoritarios (UGT y CCOO), por otro.

Posteriormente, en 2004, se promulgó la *Declaración para el diálogo social: competitividad, empleo estable y cohesión social, del 8 de julio*, entre el Partido Socialista, CEOE, CEPYME, CCOO y UGT. Esta declaración tenía como objetivo de la reforma de la negociación colectiva, favorecer su “capacidad de adaptación a las necesidades de las empresas y mejora de la productividad” (*El País*, 2004). Está claro que uno de los objetivos principales de la negociación colectiva es defender los intereses de los trabajadores, tales como, la igualdad laboral entre los sexos, prevención de riesgos laborales, etc. Sin embargo, la *Declaración* dejaba claro que éste no debía ser su único cometido, sino que, también, debía tener como objetivo atender las necesidades de las empresas y mejorar la productividad, sobre todo en un contexto de globalización. Asimismo, otra de las características de esta declaración fue el establecimiento de la vía bipartita de negociación, aunque pudiesen existir apoyos públicos en cuestiones como la racionalización de la estructura de negociación o en el perfeccionamiento de los contenidos.

El siguiente paso en materia de negociación colectiva fue el acuerdo plasmado en el *Real Decreto-Ley, de 9 de junio para la mejora de crecimiento y el empleo*. En este acuerdo, se exaltaba la condición de bilateralidad de la negociación colectiva. La ley en este caso, pasó a exigir de la negociación colectiva el emprendimiento de la regulación laboral, en determinadas materias, y la consecución de resultados específicos.

Últimas reformas

Quizá las reformas más polémicas, y con mayor impacto en el mundo del trabajo, han sido las llevadas a cabo en los últimos cinco años, las cuales se presentaron como recetas para hacer frente a la enorme tasa de paro que España lleva arrastrando desde la crisis financiera mundial de 2008.

De esta manera, en 2010, se promulgó la *Ley 35/2010 de 17 de septiembre de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo*, con el fin de mitigar la crisis

económica y del empleo, que se ha tornado como la más grave de España, desde el inicio de la democracia hasta hoy. Si bien esta ley iba dirigida a reformar todo el entramado del mercado de trabajo, lo que interesa en este trabajo es señalar su impacto en la negociación colectiva. En este sentido, en relación a los convenios colectivos, la ley ampliaba las posibilidades de flexibilidad interna de las empresas, así como la flexibilidad salarial, pues se favorecían modificaciones sustanciales en las cláusulas pactadas en los convenios de ámbito superior. Esto estaba respaldado por el *Real Decreto-Ley 10/2010 de 16 de junio*, en el que se exponía la necesidad de “reforzar los instrumentos de flexibilidad interna en el desarrollo de las relaciones laborales” (BOE. núm. 147 de 17 de junio de 2010). Así pues, aunque esta ley no iba dirigida directamente a la reforma de la negociación colectiva, incluyó aspectos de modificación de la misma dentro de sus postulados.

En 2011, sin embargo, se incidió directamente sobre la negociación colectiva a través de la *Ley 7/2011 de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva*, por cierto, aprobada sin un consenso previo con los agentes sociales, debido a la imposibilidad de llegar a un acuerdo que pusiera fin a las deformaciones que habían ido presentándose en la negociación colectiva con el paso de los años. Los principales objetivos de esta reforma, como expone el Observatorio de la Negociación Colectiva del Ministerio de Trabajo e Inmigración (2011), son los siguientes:

- 1- Reordenar la estructura de la negociación colectiva
- 2- Agilizar la negociación colectiva, eliminando las prórrogas excesivas en relación a los convenios colectivos.
- 3- Facilitar la flexibilidad interna y salarial negociada.
- 4- Adaptar las reglas de legitimación de la negociación colectiva a las nuevas realidades empresariales y al papel de los sindicatos en las empresas.
- 5- Reforzar las instituciones públicas competentes en materia de relaciones laborales y negociación colectiva, para lo cual se creó el Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva.

De esta manera, y en referencia al punto uno, la ley establecía que lo pactado en los convenios de empresa prevalecía sobre lo pactado en los convenios colectivos, dando lugar a un aumento de las posibilidades de descentralización de la negociación colectiva.

La reforma de 2012

La última reforma importante del mercado laboral en España, y quizá la más criticada, ha sido impulsada a través del *Real Decreto-Ley 3/2012 de 10 de febrero de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, como extensión de la reforma de 2010, pues el panorama español económico y en materia de empleo empeoró en vez de ir a mejor.² Esta reforma introducía reglas nuevas en el mundo del trabajo, bien descritas en el comunicado de RTVE de 2 de marzo de 2012:

“despido más barato, con menos requisitos y que, como norma general, será precedente; da más facilidades al empresario para cambiar jornadas, turnos, funciones y salarios; introduce un contrato específico para pymes y emprendedores; establece nuevos incentivos para la contratación indefinida; y posibilita los despidos colectivos en las administraciones y empresas públicas, entre otras medidas”

² La tasa de paro para el primer trimestre del 2012, se incrementó en 1,59 puntos, en relación al trimestre anterior, llegando al 24,4%, según los datos del informe de la EPA de 27 de abril de 2012.

En materia de negociación colectiva la reforma introdujo la posibilidad de los empresarios de prescindir de la obligación del convenio colectivo estatuario si éstos alegan causas económicas, tecnológicas, organizativas o de productividad, con el fin de adecuar y adaptar la empresa a la realidad económica del momento. En este sentido, la ley modificaba las reglas aplicadas al nivel empresarial de la negociación, “favoreciendo la descentralización y el protagonismo del convenio colectivo de empresa” (Del Rey, 2012).

Las consecuencias que ha tenido esta reforma en el mercado de trabajo español, han sido analizadas por la OCDE, en su *Estudio de la OCDE sobre la reforma laboral de 2012 en España* (2013). Este estudio refleja las mejoras económicas en la productividad y competitividad española, a raíz de la reforma que, por otro lado, no han sido igual de positivas para el grueso de los trabajadores. Algunas de las consecuencias que se presentan en dicho informe son las siguientes:

- Promoción de la flexibilidad interna en las empresas, tanto en relación a los convenios colectivos, como a los despidos:
 - Redefinición de las condiciones aplicables al despido procedente
 - Bajada de la indemnización por despido improcedente
 - Eliminación de las exigencias de autorización administrativa en el caso de despidos colectivos (ERE)
- Reducción de los costes ligados al despido de los trabajadores indefinidos, gracias a la reducción de la rigidez de la regulación española en relación a los despidos.
- Moderación salarial, que ha tenido un doble efecto:
 - Ha perjudicado a las condiciones de vida de los trabajadores
 - Pero ha tenido resultados positivos en la evolución del empleo y de los puestos de trabajo (menos destrucción de empleo)
- Aumento de la contratación definida, que según la OCDE va a favorecer a la reducción de la segmentación del mercado laboral español.
- Por último, según este informe, la reforma tiene potencial para impulsar el crecimiento de la productividad y competitividad del mercado de trabajo en el largo plazo.

Conclusiones

Este trabajo ha intentado exponer las transformaciones que ha sufrido la negociación colectiva en el mercado de trabajo español, desde la instauración de la Democracia hasta la actualidad. En épocas anteriores a la Democracia, ya se vislumbraron intentos de instauración de negociación colectiva, pero solo con objeto de mitigar la conflictividad social, no sería hasta la llegada del período democrático cuando comienza a hablarse de negociación colectiva como tal.

La principal transformación de la que da cuenta el trabajo, es el cambio en el agente social beneficiario y protagonista del proceso negociador. Durante las décadas de los ochenta y, en menor medida, los noventa, los protagonistas y los que dictaban las reglas en el proceso de negociación colectiva, eran los sindicatos. Esta situación se explica por el contexto nacional en el que nació la negociación colectiva. Un contexto de incipiente democratización, en el que los derechos y libertades eran una novedad reciente y en el

que se daba protagonismo a las voces que habían estado acalladas durante el período dictatorial y, en la esfera del trabajo, ese papel correspondía a los sindicatos. Además, era una etapa en la que las organizaciones sindicales tenían una importante influencia social y política. Sin embargo, con el paso de los años el poder sindical ha ido decayendo hasta el punto en el que nos encontramos actualmente, caracterizado por un amplio declive sindical. Por otro lado, en los años noventa, el mercado de trabajo exigía una modernización en el ámbito de las relaciones laborales y la negociación colectiva, con el fin de adaptarse al nuevo contexto económico mundial, que comenzó a fraguarse a finales de dicha década y que empezó con la entrada de España en el proceso de unificación europea. Así pues, ante estos acontecimientos, comenzó a atisbarse un cambio de rumbo en el proceso de negociación colectiva en España, que se ha ido implantando a través de sucesivas reformas, a lo largo de la década de los 2000, y que ha culminado con la reforma de 2012, en la que los principales beneficiarios son las empresas. Un cambio propiciado, sobre todo, por la crisis financiera mundial, que ha necesitado reformas urgentes para que la economía española salga a flote. Perciera que el mundo del trabajo ha vuelto a la época de la primera modernización, en la que la negociación colectiva existe, pero siempre beneficiando a la patronal y a las relaciones industriales.

Los principales afectados por este viraje en materia de negociación colectiva, sobre todo, con a raíz de esta última reforma, han sido los trabajadores a los que se ha sumido en la precariedad e inseguridad laboral. Para muchos, esta reforma ha sido una involución en los derechos de los trabajadores, hasta el punto de calificarla como “inconstitucional” (López Garrido y Peralta, 2012), pues se considera que viola el carácter de Estado Social de España, establecido en la Constitución Española.

De esta manera, España se encuentra hoy ante un dilema, pues esta última ley favorece la productividad y competitividad de la economía española, premisas necesarias para que el país vuelva a la estabilidad económica, pero a la vez, afecta negativamente a la población trabajadora. La pregunta es ¿qué se debe hacer? Quizá el gobierno que se erija tras las próximas elecciones dé con una fórmula que consiga equilibrar la balanza de la negociación colectiva: productividad y competitividad, por un lado, y derechos sociales, por otro.

Bibliografía

- BOE (2010): *Real Decreto-Ley 10/2010 de 16 de junio de reformas urgentes para la reforma del mercado de trabajo*, núm. 147 de 17 de junio de 2010. Disponible en <http://www.boe.es/boe/dias/2010/06/17/pdfs/BOE-A-2010-9542.pdf>
- Constitución Española (1986): Edición presentada por Fco. Rico-Pérez. Madrid: Códigos Trivium.
- Del Rey, S. (2012): “Los principios de la estructura de la negociación colectiva tras la Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma de mercado de trabajo”, *XXV Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva. La reforma Laboral 2012*. Madrid, 4 de octubre de 2012, pp. 1-14.
- García-Perrote, I. (2006): “La reforma de la regulación legal de la negociación colectiva: estructura y contenido”, *XIX y XX Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva, Informes y Estudios, Relaciones Laborales*, pp. 27 – 56. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración.

- El País (2004): “Gobierno, patronal y sindicatos firman la declaración que abre el diálogo social”, 8 de julio de 2004 http://economia.elpais.com/economia/2004/07/08/actualidad/1089271983_850215.html
- EPA (2012): “Encuesta de Población Activa (EPA). Primer trimestre de 2012”. Notas de prensa, 27 de abril de 2012, pp. 1-15.
- Espina, A. (1997): “La emergencia del sistema de relaciones industriales en España y la modernización económica en España, 1977 – 1997”, pp. 1 – 43. Publicación electrónica, disponible en: <http://pendientedemigracion.ucm.es/centros/cont/descargas/documento2720.pdf>
- (2007): *Volumen I: Modernización y Estado de Bienestar en España*, Madrid: Fundación Carolina.
- López Garrido, D. y R. Peralta. (2012): “Esta reforma laboral es inconstitucional”, *El País*, 8 de marzo de 2012. Disponible en http://elpais.com/elpais/2012/03/05/opinion/1330976850_032757.html
- Ministerio de Trabajo e Inmigración (2011): “La reforma de la negociación colectiva”, Adenda al Boletín de 28 de agosto-septiembre de 2011, pp. 1-4.
- OCDE (2013): “Estudio de la OCDE sobre la reforma laboral 2012 en España: una evaluación preliminar”, diciembre de 2013, pp. 1-5. Disponible en <http://www.oecd.org/fr/els/emp/OCDE-EstudioSobreLaReformaLaboral-ResumenEjecutivo.pdf>
- Pérez Infante, J.I. (2003): “La estructura de la negociación colectiva y los salarios en España”, *Revista del Ministerio de Asuntos Sociales*, nº 46, pp. 41 – 97.
- (2010): “La negociación colectiva y los salarios en España: características y propuestas de reforma”, pp. 1-45. Disponible en http://www.ortegaygasset.edu/admin/descargas/contenidos/IPerez%20Infante_negociacion.pdf
- RTVE (2012): “Las novedades de la reforma laboral 2012 aprobada por el Gobierno de Rajoy”, 2 de marzo de 2012. Disponible en <http://www.rtve.es/noticias/20120302/claves-reforma-laboral-despido-mas-barato-nuevas-bonificaciones/502961.shtml>
- Ruesga Benito et al. (2004): “La negociación colectiva en España: Análisis económico”, *Temas Laborales*, nº76, pp. 287 – 317.
- (2007): “Análisis económico de la negociación colectiva en España. Una propuesta metodológica”. *Informes y Estudios Relaciones Laborales*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales