

ANÁLISIS FACTORIAL Y MECANISMOS DE ARTICULACIÓN JURÍDICA DE LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Jesús R. Mercader Uguina

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad Carlos III de Madrid*

EXTRACTO

La estructura de la negociación colectiva es la «radiografía» del conjunto de convenios, acuerdos y pactos colectivos vigentes en un momento determinado y de sus mutuas relaciones. El estudio de la misma constituye un observatorio privilegiado para analizar nuestro sistema de relaciones laborales. El presente estudio realiza un análisis de los distintos factores que intervienen en su conformación y de los distintos instrumentos creados por el ordenamiento jurídico para favorecer su ordenación y articulación. En este sentido, se valoran los diversos efectos que han tenido sobre la misma las recientes reformas legales que han apostado por situar a la negociación de empresa en el centro de gravedad de esa estructura. El estudio concluye con un repaso de los rasgos más característicos del modelo español: grado de cobertura y ordenación, así como niveles de negociación prevalentes.

Palabras claves: estructura de la negociación, unidades de negociación y articulación de la negociación.

Fecha de entrada: 24-03-2013 / Fecha de aceptación: 19-04-2013

FACTORIAL ANALYSIS AND JURIDICAL COORDINATION OF THE COLLECTIVE BARGAINING'S STRUCTURE

Jesús R. Mercader Uguina

ABSTRACT

The collective bargaining's structure is the detailed map of all the collective agreements of any type which are in force in a particular date as well as of their corresponding relationships. The study made on them brings an exceptional opportunity to analyse our Labour Relationships system. The present study makes a deep analysis of the different factors involved in the Labour Relationships system's creation as well as on the instruments used by the Labour system to facilitate its coordination. Specific analysis is done on the effects of the last Spanish legal reforms on the collective bargaining's structure. According to them, the agreements signed at enterprise's level have got the main role. Finally, the study reviews the main characteristics of the Spanish model: coverage and ordination of the agreements and main bargaining levels.

Keywords: bargaining's structure, bargaining units and bargaining coordination.

Sumario

- I. Concepto y análisis factorial de la estructura de la negociación colectiva
 1. Precisiones para un concepto de estructura de la negociación colectiva
 2. Análisis factorial de la estructura de la negociación colectiva
 - 2.1. Factores institucionales: la incidencia del modelo tipo de convenio en la estructura de la negociación
 - 2.2. Factores político-sindicales: estructura de la negociación e identificación de los sujetos negociadores
 - 2.3. Factores económicos: efectos macroeconómicos del modelo de estructura
- II. Instrumentos legales de ordenación y racionalización de la estructura de la negociación colectiva: Fórmulas de coordinación convencional
 1. Delimitación conceptual de la noción «coordinación convencional»
 2. Los acuerdos marco como instrumento de racionalización típico de la estructura convencional. La eficacia débil de los acuerdos interprofesionales
- III. Instrumentos legales de ordenación y racionalización de la estructura de la negociación colectiva: Reglas de solución de las situaciones de concurrencia en el seno de la estructura convencional
 1. Estructura de la negociación y solución de las situaciones de concurrencia conflictiva entre convenios
 - 1.1. Delimitación del concepto de «concurrencia conflictiva»
 - 1.2. La concurrencia de convenios y sus excepciones funcionales y territoriales
 2. Estructura de la negociación y situaciones de «concurrencia no conflictiva»
 3. La ordenación de las relaciones entre convenios estatutarios y extraestatutarios
- IV. Elementos definidores de la estructura convencional y rasgos del modelo español
 1. Tasa de cobertura
 2. Delimitación de la unidad de la negociación prevalente
 - 2.1. Relevancia de los niveles sectoriales en la estructura de la negociación
 - 2.2. Relevancia del nivel de empresa en el diseño estructural
 3. Prevalencia de un determinado tipo de sujeto negociador
 4. Grado de coordinación entre los distintos niveles de negociación
 5. Grado de estabilidad de los convenios negociados

Bibliografía

NOTA: El autor quiere agradecer doña M.^a del Puy ABRIL LARRAÍNZAR su incondicional apoyo y estímulo para la publicación de este trabajo y a don Pablo GIMENO DÍAZ DE ATAURI su colaboración en la preparación de los datos estadísticos y cuadros del presente estudio.

I. CONCEPTO Y ANÁLISIS FACTORIAL DE LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1. PRECISIONES PARA UN CONCEPTO DE ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La concepción de la negociación colectiva como una institución política y económica destinada a reglamentar y ordenar el mercado de trabajo constituye el presupuesto ineludible del que se debe partir a la hora de abordar cualquier aspecto relacionado con la misma. La negociación colectiva significa hoy día el medio de establecer la democracia industrial como condición esencial para la democracia política. Ciertamente, la negociación colectiva se concibe como una institución política destinada a regular las relaciones de poder entre las organizaciones en conflicto, siendo su finalidad, desde esta perspectiva, garantizar lo que se ha denominado la «paz industrial». Su función económica, tanto macro como microeconómicamente, es evidente, a la vez que constituye un elemento vertebrador esencial de las relaciones laborales: su espina dorsal, su corazón. La estructura de la negociación colectiva es la fotografía de esa compleja y dinámica realidad.

En una primera acepción, la estructura negocial comprende el cauce, formal o informal, a través del cual se vertebra la relación entre representaciones laboral y empresarial o, en un segundo momento, el proceso negociador que las representaciones de unos y otros siguen para alcanzar un acuerdo que regule, provisionalmente, sus relaciones recíprocas, tanto individuales como colectivas. Pero en su concepción más clásica, se entiende por estructura negocial el marco en el que se desarrolla la actividad contractual y las relaciones que mantienen entre sí esas unidades.

Ello explica que, de manera precisa, haya sido definida como el cuadro en el que la negociación colectiva se desarrolla, que constituye la red de órganos y procedimientos de negociación que se extiende dentro del sistema de relaciones laborales de un país, aplicándose tal expresión, en particular, a las divisiones y subdivisiones horizontales y verticales que deslindan, a veces con superposiciones parciales, los sectores y unidades dentro de los cuales se celebran las negociaciones, a esas unidades y a sus relaciones recíprocas, así como a las reglas que determinan la distribución de competencias entre los diversos niveles (WINDMULLER, 1989, 125). En suma, es el conjunto de convenios, acuerdos y

La estructura de la negociación colectiva es la «radiografía» del conjunto de convenios, acuerdos y pactos colectivos vigentes en un momento determinado y de sus mutuas relaciones

pactos colectivos de distinto ámbito vigentes en un momento determinado: viene a ser una «radiografía» del resultado global de la negociación colectiva, en la que aparecen los acuerdos alcanzados y sus mutuas relaciones.

La estructura de la negociación se encuentra integrada por numerosas entidades atomizadas. A estas entidades las calificamos como unidades de negociación. La unidad de negociación viene determinada por el conjunto de relaciones y contratos de trabajo que las partes negociadoras han seleccionado como ámbito de regulación de las condiciones de trabajo y que, una vez suscrito el convenio, constituye el centro de imputación normativa. Corresponde, así, a la libre voluntad de las partes seleccionar el ámbito personal, funcional, geográfico y profesional para llevar a cabo la negociación colectiva; les corresponde diseñar, en suma, la unidad de negociación en la que el convenio habrá de desenvolverse. La unidad de negociación determina el campo de aplicación del convenio colectivo, condiciona la legitimación para negociar, y es una de las variables fundamentales a la hora de definir la estructura de la negociación colectiva. La determinación de la unidad de negociación corresponde en principio a los agentes negociadores, al formar parte de su autonomía colectiva, pero existen múltiples condicionantes y límites a la hora de alcanzar dicha decisión.

El artículo 83.1 del [Estatuto de los Trabajadores](#) (ET), que se abre con la rúbrica «unidades de negociación», establece que «los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden». El diseño y concreción del ámbito de los convenios colectivos es cuestión que, como ha recordado el Tribunal Constitucional, pertenece exclusivamente a las partes de la negociación, «y no es posible ningún tipo de interferencia de autoridades administrativas, sean autonómicas o estatales, pues ello vulneraría el derecho constitucional a la negociación colectiva» (STC 17/1986). En suma, «a diferencia de lo que ocurre en un régimen de tipo corporativo o de signo autoritario, la delimitación funcional y territorial del campo de aplicación del convenio corresponde a las partes» (STC 136/1987). Las partes negociadoras son libres, pues, para determinar el ámbito de aplicación funcional (intersectorial, sectorial, subsectorial, grupo de empresas, empresarial o de centro de trabajo), territorial (estatal, interprovincial, de comunidad autónoma, provincial, comarcal o local) y personal (colectivos o grupos de trabajadores) de un convenio colectivo.

La noción de estructura negocial resulta ciertamente compleja y deviene la suma o adición de una pluralidad de heterogéneos componentes. El contexto productivo y tecnológico, el marco jurídico, el entorno político, la composición y dimensión del mercado de trabajo, la forma de organización de las partes sociales –su grado de democracia interna, el liderazgo efectivo existente en el seno de las mismas, la importancia de las presiones e influencia de la base o el particular modelo de representación a nivel de empresa empleado– constituyen, todos ellos, datos de enorme incidencia sobre la extensión, dimensión, grado de centralización, coordinación o descoordinación existente entre los diferentes niveles convencionales. Reglas que en modo alguno son neutras, sino que, a su través, desarrollan efectivas actuaciones políticas y se dirigen a cumplir concretos y bien definidos objetivos económicos.

2. ANÁLISIS FACTORIAL DE LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Precisamente por ello cualquier intento de abordar con valor de generalidad el estudio de esta materia y, en especial, tal y como ocurre en el presente caso, de definir con exactitud los rasgos identificadores de su fenomenología debe partir, necesariamente, de lo jurídico. Y ello es así pese a los enormes problemas que plantea el estudio de las interacciones convencionales desde la perspectiva jurídico-formal. El estudio del convenio colectivo ha estado imbuido por el «prejuicio positivista» que ha venido identificando el concepto lógico teórico de fuente con las formalmente asumidas por el propio Estado (VARDARO, 1987). Igual prejuicio, pero, esta vez, de corte sociologista supondría el actuar desconociendo la significación jurídica y el alcance directivo que poseen las intervenciones del Estado en esta materia pues, en última instancia, ello supondría incurrir en un tipo de formalismo tan perverso como el jurídico por nosotros conocido. Primero, porque no es posible construir una teoría general de la estructura de la negociación colectiva que,

basada en una pretendida generalidad de los resultados obtenidos, obvie radicalmente el papel del derecho en esta materia. Segundo, porque no es posible en realidades económicas como las que caracterizan nuestro entorno más cercano desconocer la función conformadora y, en numerosas ocasiones, «promocional» que cumple el ordenamiento jurídico a la hora de orientar el diseño y definición del modelo de negociación colectiva ni considerar la intervención legal en esta materia como meramente neutra.

No es posible desconocer la función conformadora y, en numerosas ocasiones, «promocional» que cumple el ordenamiento jurídico a la hora de orientar el diseño y definición del modelo de negociación colectiva ni considerar la intervención legal en esta materia como meramente neutra

La estructura de nuestra negociación colectiva es resultante de una organización introducida en época franquista y de una inercia posterior (VALDÉS, 1983), favorecida en gran medida por los criterios establecidos en el ET. Aunque se han producido intentos de reforma (en 1994 y 1997), las características básicas del sistema de negociación colectiva en España no han variado sustancialmente desde entonces. Nuestro sistema de negociación colectiva ha venido adoleciendo de varias deficiencias: la escasa participación y representatividad de las pequeñas y medianas empresas y de sus trabajadores; un nivel muy bajo de descentralización que limita las respuestas de las empresas ante las perturbaciones económicas y los cambios técnicos; una estructura atomizada de los convenios sectoriales que impide la coordinación y distorsiona notablemente los salarios relativos; un escaso dinamismo y unos mecanismos de indicación salarial insensibles al contexto socio-económico.

En suma, como puede observarse, los factores a valorar a la hora de analizar la conformación del tejido negocial son plurales y los resultados de ese proceso de acción racional son, como hemos visto, también relevantes a la hora de producir resultados que afectan tanto a los comportamientos sindicales como a los económicos de sus participantes. Seguidamente se identifican tres factores básicos que operan como antecedente necesario del análisis general sobre la estructura de la negociación colectiva.

2.1. Factores institucionales: la incidencia del modelo tipo de convenio en la estructura de la negociación

Un primer factor a valorar a la hora de analizar el diseño convencional es el relativo a la tipología de acuerdos y pactos existentes en cada país. En nuestro caso, dicho análisis debe partir de la definición del modelo típico de negociación existente; modelo que toma como criterio de referencia los efectos jurídicos de los actos resultantes de la autonomía colectiva distinguiendo entre la eficacia jurídica y la eficacia personal de los mismos. El primero de los criterios atiende al valor objetivo (normativo o no) que el acuerdo resultante posee para los contratos de trabajo por él afectados; remite, de este modo, a cómo se aplican las condiciones de trabajo fijadas en el pacto a los contratos de trabajo y qué relaciones existen entre los acuerdos y los actos provenientes de la autonomía individual. El segundo, por su parte, reenvía al conjunto de sujetos que quedan incluidos dentro de su campo de aplicación, remitiendo, por ende, a «quienes» se integran subjetivamente en su círculo de aplicación.

Atendiendo a la fuerza de obligar de los acuerdos o pactos alcanzados, estos pueden dividirse en acuerdos de eficacia jurídica normativa o contractual. En efecto, esta eficacia, consecuencia directa de su naturaleza, se pone de relieve en la relación convenio/contrato individual; es decir, en los términos en los que se produce el sometimiento de la autonomía individual al poder ordenador de la norma convencional.

Según el círculo de trabajadores y empresarios que van a quedar dentro de su campo de aplicación, los convenios colectivos pueden clasificarse en convenios de eficacia general y eficacia limitada. El convenio de eficacia general o *erga omnes* es aquel que extiende sus efectos sobre la totalidad de los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito funcional y territorial de aplicación, sin distinguir entre afiliados o no afiliados a las representaciones profesionales que lo han suscrito. El convenio de eficacia limitada, en cambio, limita su radio de acción solo a aquellos empresarios y trabajadores directamente representados por los sujetos negociadores.

La eficacia general no es característica consustancial al convenio colectivo. Precisa de una atribución legal que va acompañada inevitablemente de una intervención normativa del legislador en la ordenación de la actividad negociadora; intervención que suele producirse bien en la fase de negociación, bien en un momento posterior a la conclusión del convenio. La legislación española, siguiendo una constante tradición histórica, ha optado por conceder eficacia general a los convenios colectivos negociados y concluidos de acuerdo con las reglas establecidas en el ET.

A falta de una indicación legal en sentido contrario, el convenio colectivo limita sus efectos a quienes están representados por las partes negociadoras por vínculos de afiliación o de apoderamiento expreso. Si no se ha producido dicha atribución legal de eficacia *erga omnes*, el convenio colectivo tiene, en principio, eficacia limitada. Tal es el caso, en el ordenamiento español, de los convenios extraestatutarios. Este tipo de convenios es, en ocasiones, el resultado de la frustración de un convenio estatutario, por no alcanzarse los mínimos de representatividad o las mayorías de aprobación exigidas por la ley. En tales casos, el convenio de eficacia limitada mantiene su inicial

vocación de generalidad, dejando abierta para ello la posibilidad de adhesión individual de los empresarios o trabajadores no afectados, manifestada unas veces mediante declaración expresa y otras mediante asentimiento o aplicación efectiva.

La Constitución Española (CE) no ha establecido un modelo único y cerrado de negociación colectiva, antes al contrario, la coexistencia de distintos modelos de negociación y tipos de convenios colectivos constituye una característica estable de nuestro sistema de relaciones industriales. Las múltiples manifestaciones de la autonomía colectiva y el diferente valor y alcance jurídico de las mismas definen, desde el propio marco constitucional, una constelación de tipos convencionales diversos. Los productos más típicos de la autonomía colectiva en nuestro país son los tres que se abordan a continuación.

El modelo paradigmático de negociación aparece representado por los *convenios colectivos estatutarios*, esto es, los regulados por el título III del ET (arts. 82 a 92). Los mismos alcanzan el máximo de formalización y publicidad, garantizando la adecuada representatividad de las organizaciones firmantes. Por la cuidadosa selección de sus firmantes y por la transparencia y formalidad del procedimiento de elaboración, se encuentran dotados del máximo de eficacia con que puede contar un convenio entre nosotros: poseen una doble eficacia, la «eficacia normativa» y la «eficacia general».

En la legislación española, los convenios colectivos estatutarios tienen atribuida la condición de norma jurídica, con su correspondiente inserción en el cuadro de fuentes del derecho [arts. 3.1 b) y 82.3 ET]. Ello significa que el convenio se impone a todos los contratos individuales incluidos en su ámbito de aplicación. La inderogabilidad conoce, no obstante, dos excepciones que la convierten en relativa: de un lado, puede ser mejorado por las partes de una relación individual de trabajo [art. 3.1 c) ET]; de otro, podrá ser objeto de minoración o disposición, en todos aquellos supuestos en que el derecho de que se trate no resulte indisponible (art. 3.5 ET). El convenio despliega eficacia de carácter automático, es decir, sin necesidad de acto expreso de recepción por los trabajadores a los que resulta de aplicación (STC 58/1985).

Nuestro Ordenamiento dota al convenio colectivo de una notable fuerza expansiva, por lo que hace a sus efectos personales, consecuencia del valor cuasi-legal (STC 177/1988) o semipúblico de que el mismo aparece revestido. El convenio colectivo estatutario tiene «eficacia general» o erga omnes, pues se aplica a todos los sujetos incluidos en sus ámbitos funcional y territorial de actuación, con independencia de su vinculación (afiliación) con las partes firmantes; de ahí que se conozca también como convenio de eficacia general. Esa eficacia le viene atribuida directamente por la ley (art. 82.3 ET).

La eficacia erga omnes de los convenios se traduce, en primer lugar, en una simplificación de la estructura horizontal de la negociación colectiva, dado que los mismos son aplicables a todos los trabajadores de un mismo ámbito de negociación, con independencia de su afiliación o no a las organizaciones pactantes, lo que equivale a potenciar una transparencia del sistema de negociación colectiva que, indudablemente, contribuye a su mayor eficacia. Pero si, desde un punto de

vista objetivo, la eficacia erga omnes tiende a la simplificación de la estructura, desde un punto de vista subjetivo potencia una concentración del poder de regulación, directamente relacionada con la selección de los agentes negociadores en su momento señalada.

La eficacia erga omnes del convenio colectivo halla, tanto para trabajadores como para empresarios, importantes argumentos a su favor. En efecto, del lado de los trabajadores, su interés responde a una doble consideración: para los trabajadores afiliados, el erga omnes evita la presión que sobre el empleo y los salarios puede ser ejercida por los no afiliados en tiempos de crisis; y, por lo que se refiere a estos últimos, no se ven obligados a aceptar, por su débil posición, condiciones menos ventajosas que aquellos que, representados por las asociaciones a las que se encuentran adscritos, resultan beneficiados por la conclusión de un convenio.

Igualmente, desde el punto de vista empresarial, el carácter erga omnes del convenio y la imposibilidad de que se produzcan en el ámbito del mismo lícitas desconexiones evita, fundamentalmente, situaciones de competencia desleal entre los empresarios de un mismo sector productivo. En efecto, la existencia de un modelo de negociación colectiva de eficacia limitada, a imagen y semejanza de los países de nuestro entorno cultural y económico, puede producir negativos efectos desde el punto de vista de la competitividad empresarial, al inducir a sectores empresariales a permanecer al margen de las organizaciones patronales como medio de sustraer a sus empresas de los mínimos normativos convencionales. La posibilidad de que se produjese una eventual atomización de las unidades de negociación que estableciesen condiciones salariales o de empleo, bien superiores, bien inferiores a las preestablecidas, alteraría lo que resulta un valor fundamental desde la perspectiva empresarial: la uniformidad normativa sectorial.

No obstante, la referida unidad puede verse alterada a través de los denominados «descuelgues» que suponen una excepción a la regla de la eficacia erga omnes. La Ley 3/2012 ha configurado un descuelgue prácticamente integral de las condiciones de trabajo frente al monográfico hasta ese momento existente. La institución del descuelgue se convierte, en este contexto, en una vía de ajuste en las situaciones de crisis empresariales, contribuyendo a garantizar la pervivencia de la empresa y de los puestos de trabajo. La inaplicación requiere que exista acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del ET, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del ET. Finalmente, para su viabilidad habrán de concurrir causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. En la Ley 3/2012, estas causas se definen en el artículo 82.3 del ET en los mismos términos que se definen en el propio real decreto-ley para el caso de despido colectivo del artículo 51 del ET y de despido objetivo del artículo 52 c) del ET. Es decir, sin perjuicio de que la primera sea una medida de flexibilidad interna, que es la que se quiere potenciar, y la segunda de flexibilidad externa. Esta identidad solo se rompe en el caso de la acreditación de las causas económicas. En este último caso, concretando en «dos trimestres consecutivos» el marco temporal para que se considere «persistente» la disminución del nivel de ingresos o ventas definidor de la causa.

Un segundo nivel de regulación se encuentra integrado por los denominados *convenios o pactos colectivos extraestatutarios*. Se trata de los no regulados por el título III del ET. La

jurisprudencia viene admitiendo la figura del convenio colectivo extraestatutario, pero esto no significa que ese tipo de convenio colectivo tenga la misma eficacia que el convenio estatutario. La doctrina jurisprudencial ha señalado que mientras el convenio estatutario tiene eficacia personal general y eficacia jurídica normativa, el convenio extraestatutario tiene solo una eficacia personal limitada y una eficacia jurídica contractual. El pacto atípico o extraestatutario presupone un acuerdo plural entre los representantes de los trabajadores y los empresarios, no ajustado a las exigencias del título III del ET, sino acogido genéricamente al artículo 37 de la CE y, al carecer en nuestro sistema positivo de otro soporte normativo específico y suficiente, se regirá por las normas generales de la contratación del Código Civil, con la aplicación necesaria de las reglas y principios del Derecho del Trabajo que confluyen en el caso. El lugar de los convenios extraestatutarios en nuestra estructura convencional es residual. Los mismos constituyen una vía de escape frente a situaciones de *impasse* negocial, así como una posible respuesta a la individualización en sectores con déficit negocial.

Finalmente, la estructura típica de negociación viene integrada por los *acuerdos de empresa*. Se trata de un mecanismo negocial, de contenido material limitado o incluso monográfico que, si bien en algunos casos ha sido tipificado por el legislador, tiene un alto grado de informalidad y cuyo ámbito de actuación es la empresa o centro de trabajo. Las funciones de los acuerdos de empresa son diversas. Así, colaboran con el convenio sectorial, integrando y ajustando sus contenidos a las circunstancias de cada empresa; establecen regulaciones provisionales hasta la aparición de un convenio que incida en la materia regulada; o cumplen una función de adaptación y organización de las condiciones de trabajo ante necesidades coyunturales.

El predominio de empresas tan pequeñas en nuestro país hace difícil que pueda generalizarse una «auténtica» negociación a nivel empresarial, por la dependencia de los trabajadores respecto de los empresarios en esas empresas, por lo que el papel de los acuerdos de empresa puede convertirse en un eficaz instrumento de flexibilización del modelo clásico de negociación que permita a las empresas, en las que concurran especiales causas económicas o que puedan afectar previsiblemente a su volumen de empleo, establecer regulaciones adecuadas a su particular situación.

La tipología de estos acuerdos es amplia. Así, en un primer grupo cabría situar a los acuerdos de empresa informales, no previstos legalmente, y que afectan a las condiciones laborales, respetando el contenido del convenio colectivo aplicable. Un segundo grupo lo integran los denominados acuerdos subsidiarios o defectivos (operan en defecto de convenio colectivo), que afectan a una serie de materias concretas que, expresamente, la ley concreta. Los mismos se encuentran recogidos, salvo en un caso, en el título I del ET:

- a) Sistema de clasificación profesional por categorías o grupos (art. 22.1 ET).
- b) Régimen de ascensos en la empresa (art. 24.1 ET).
- c) Modelo de recibo de salarios (art. 29.1 ET).
- d) Determinación del mes en que el trabajador tiene derecho a percibir la segunda gratificación extraordinaria anual además de la que procede con ocasión de las fiestas de Navidad (art. 31.1 ET).

- e) Distribución irregular de la jornada a lo largo del año (art. 34.2 ET).
- f) Distribución del horario de trabajo diario, rebasando el límite de las nueve horas diarias (art. 34.3 ET).

Finalmente, el acuerdo, en defecto de convenio, sobre las reglas para adecuar el número de la representación unitaria a disminuciones sensibles de la plantilla (art. 67.1 ET). Por último, cabe añadir a los anteriores los acuerdos de reorganización productiva que versan sobre traslados colectivos (art. 40.2 ET), modificación de condiciones laborales (art. 41.3 y 4 ET), suspensiones de contratos por causas empresariales (art. 47.1 ET), despidos colectivos por causas empresariales (art. 51 ET), los que puedan alcanzarse en los procesos de transmisión de empresas (art. 44.4 ET) o, en fin, sobre descuelgue salarial (art. 83.2 ET).

Los pactos de empresa poseen eficacia contractual y pueden poseer eficacia general (también limitada). La doctrina jurisprudencial es concluyente sobre el carácter contractual que debe atribuirse a estos acuerdos. Así, tradicionalmente se ha distinguido entre los convenios colectivos estatutarios y los acuerdos o pactos informales de empresa y se ha reconocido valor normativo, que es el que le otorga el carácter de fuente de la relación laboral, ex artículo 3.1 b) del ET, exclusivamente a los primeros ([SSTS de 30 de enero de 2003](#), rec. núm. 1266/2001; [24 de mayo de 2004](#), rec. núm. 1631/2003; [20 de junio de 2005](#), rec. núm. 29/2004 y [3 de noviembre de 2008](#), rec. núm. 102/2007, entre otras). Los acuerdos de empresa pueden actualizar las disposiciones del convenio aplicable, suplir las lagunas del mismo y mejorar sus condiciones, pero no modificar en perjuicio de los trabajadores las condiciones de un convenio colectivo ([STS de 21 de diciembre de 2009](#), rec. núm. 11/2009). No obstante, los acuerdos o pactos de empresa informales pueden poseer eficacia erga omnes, pues, como señaló la [STS de 24 de mayo de 2004](#) (rec. núm. 1631/2003), la ausencia de valor normativo «no impide que el acuerdo pueda tener una eficacia personal general a través del mecanismo específico de la representación laboral, como ocurre en los acuerdos [...], en los que los representantes de los trabajadores –en la doble vía de la representación unitaria o de la sindical– adoptan compromisos que vinculan a los trabajadores afectados».

2.2. Factores político-sindicales: estructura de la negociación e identificación de los sujetos negociadores

Estructura de la negociación y organización de los sindicatos y las asociaciones empresariales manifiestan una recíproca interrelación, de modo que los cambios en la distribución interna del poder en las organizaciones pueden resultar de los cambios legales orientados a cambiar la estructura de la negociación colectiva (RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, 2000).

En este sentido, y ancladas genéticamente a la pluralidad sindical que caracteriza nuestro sistema, el modelo estatutario de negociación incorpora reglas concretas en orden a la necesaria determinación de los sujetos negociadores, tanto a nivel de empresa, como de sector, qué circunstancias adicionales de representatividad deben reunir las partes negociadoras (art. 88.1 ET) y qué mayorías se requieren en el seno de la comisión negociadora (art. 89.3 ET) para que el acuerdo

alcanzado posea, efectivamente, eficacia erga omnes. En caso contrario, el acuerdo colectivo se sitúa extramuros de la norma y, en consecuencia, limitará su eficacia a los sujetos directamente representados por las partes negociadoras.

Para que un convenio colectivo sea estatutario, goce de fuerza normativa y se considere fuente de derecho, el título III del ET exige una serie de requisitos de ineludible y sucesivo cumplimiento. De un lado, se exigen una serie de «garantías subjetivas», esto es, el cumplimiento de una serie de exigencias de legitimación (art. 87 y 88 ET), cuya concurrencia demuestra que los sujetos negociadores gozan de un apoyo importante de los trabajadores que permite reconocer que su representación es de intereses (representatividad) y no de voluntades.

En la empresa o ámbito inferior están legitimados para negociar los comités de empresa o delegados de personal cuya constitución depende del número de trabajadores existentes en cada centro de trabajo o empresa de un solo centro. La representación unitaria, al constituir el resultado de un proceso de elección en el que participa el conjunto de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo y a cuya totalidad, consecuentemente, representan los elegidos, está eximida de demostrar requisitos adicionales para ostentar legitimación inicial, a diferencia de lo que ocurre, como se verá, con las representaciones sindicales. El artículo 87.1.2.º del ET establece que «la intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal». De este modo, las secciones sindicales que sumen la mayoría legalmente exigida pueden acordar, y en consecuencia imponer a la empresa, que sean ellas quienes intervengan en la negociación del convenio colectivo. En suma, la ley incorpora un principio de prioridad de las secciones sindicales sobre los comités de empresa a la hora de fijar el sujeto legitimado para la negociación en este ámbito.

En el ámbito de sector, las reglas de legitimación serán las del apartado 2 del artículo 87 del ET y las del artículo 88.2 del ET. La legitimación para negociar convenios colectivos de ámbito sectorial se encuentra otorgada legalmente a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales. Esta circunstancia se convierte, por tanto, en requisito imprescindible para ser titular de la facultad, excluyendo a cuantos no reúnan esa condición, cualquiera que sea el nivel de representatividad de que dispongan en el concreto ámbito objeto de ordenación.

Nuestro sistema de negociación colectiva ha venido adoleciendo de varias deficiencias: la escasa participación y representatividad de las pequeñas y medianas empresas y de sus trabajadores; el relevante papel de los convenios provinciales, un nivel muy bajo de descentralización que limita las respuestas de las empresas ante las perturbaciones económicas y los cambios técnicos y, en fin, una estructura atomizada que impide la coordinación entre los distintos niveles de negociación

El uso del criterio de la audiencia electoral por parte sindical y el de afiliación y empleo por la empresarial mezcladas con la de eficacia general permiten a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas definir las condiciones de una amplísima mayoría de trabajadores y empresas, aunque no estén afiliados a un sindicato o una patronal. La utilización del criterio de audiencia electoral para la determinación de los sindicatos más representativos se configura, en este sentido, como un mecanismo indispensable para corregir las disfunciones derivadas de la atomización sindical. El proceso natural de depuración de la representatividad sindical se produjo por la decantación práctica de la población asalariada por el respaldo a unas pocas organizaciones sindicales, con un acentuado y rápido proceso de concentración sindical, y en cuya evolución tuvo una notable incidencia la capacidad de penetración de los sindicatos en los recién constituidos comités de empresa y delegados de personal (CRUZ VILLALÓN, 2004).

Las organizaciones más representativas a nivel nacional también tienen el derecho por el principio de «irradiación» a participar en la negociación de convenios de ámbito inferior al estatal. En virtud de este criterio, todo sindicato afiliado, federado o confederado a un sindicato más representativo estatal o de comunidad autónoma tiene reconocida en su ámbito concreto de actuación la condición de sindicato más representativo, y por ello puede ejercer, dentro de ese ámbito, los derechos y facultades reconocidos a los sindicatos más representativos en el artículo 6.3 de la *Ley Orgánica de Libertad Sindical* (LOLS), sin necesidad de probar en su ámbito geográfico o funcional el nivel de audiencia electoral de que dispone [arts. 6.2 b) y 7.1 b) LOLS]. Una de las ventajas de este procedimiento es que reduce al mínimo los vacíos de cobertura. Sin embargo, este proceso se encuentra en los efectos negativos que genera para determinados colectivos de trabajadores y empresas, en especial las de pequeño y mediano tamaño, que se encuentran al margen del proceso negociador (FELGUEROSO, 2011).

Según el artículo 87.3 del ET, en el ámbito superior a la empresa ostentan legitimación inicial para negociar «las asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio cuenten con el diez por ciento de los empresarios, en el sentido del artículo 1.2 de esta Ley, y siempre que estas den ocupación a igual porcentaje de los trabajadores afectados». Igualmente, señala: «En aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, según lo previsto en el párrafo anterior, estarán legitimadas para negociar los correspondientes convenios colectivos de sector las asociaciones empresariales de ámbito estatal que cuenten con el 10% o más de las empresas o trabajadores en el ámbito estatal, así como las asociaciones empresariales de comunidad autónoma que cuenten en esta con un mínimo del 15% de las empresas o trabajadores». Las dificultades de acreditación y verificación de la representatividad a partir del criterio de consistencia afiliativa han motivado la aplicación en la práctica de lo que se ha denominado representatividad por notoriedad que está planteando numerosos problemas prácticos (LANTARÓN, 2011). Las reglas de representatividad de las asociaciones empresariales, en suma, descansan sobre el concepto de afiliación, pero el sistema no se ha dotado de medios que permitan conocer de manera fiable la afiliación empresarial y el marco de referencia de la misma. Estas reglas olvidan en parte a las pequeñas empresas generando situaciones en las que los negociadores empresariales pueden limitar la competencia, introduciendo barreras a la entrada de otras empresas o simplemente expulsando a las existentes del mercado (FELGUEROSO, 2011).

2.3. Factores económicos: efectos macroeconómicos del modelo de estructura

De igual modo, es evidente que la estructura y, más genéricamente, la conducta de los agentes sociales en esta materia tienen un impacto sobre los comportamientos macro y microeconómico. Se ha señalado, de este modo, que existen cuatro elementos fundamentales de la negociación colectiva que influyen de forma evidente en la relación existente entre las instituciones del mercado de trabajo y los resultados económicos (MILNER y METCALF, 1995): la cobertura de la negociación, la importancia relativa de los diferentes niveles en los que tiene lugar la negociación, el grado de coordinación en la negociación (tanto entre las partes como en el interior de cada parte) y, en fin, como antes señalábamos, el papel del Estado.

Pese a que el criterio conceptual utilizado típicamente para medir la referida variable (índice de centralización o descentralización de dicha estructura), es un corsé excesivamente descriptivista, lo cierto es que economistas, juristas y sociólogos recurren a él a la hora de valorar las tendencias de dicha ordenación. Tal distinción, que en modo alguno resulta diacrónica, sino que, antes bien, es manifestación de un continuo a lo largo del cual se sitúan los sistemas estatales o subregionales de negociación, constituye una opción que, sin caer en reduccionismos, posee trascendentes efectos económicos.

En términos macroeconómicos, se ha demostrado que los mejores resultados los obtienen aquellos países que se encuentran en los extremos, es decir, los que tienen los niveles más altos de centralización y los que los tienen más bajos. La paz social, la respuesta coherente y conjunta al ciclo económico y la más equitativa distribución de la renta que genera la centralización de la negociación colectiva parecen generar externalidades capaces de superar a la ineficiencia de su ajuste de productividades. Mientras tanto, el ajuste entre productividad y salario, atribuible en teoría a esquemas de negociación descentralizada, genera buenos resultados en términos de progreso económico. Los países con mayores grados de desigualdad salarial son los que cuentan con esquemas de negociación más descentralizados.

El resultado es que un grado de centralización intermedio genera peores resultados económicos que los grados extremos, esto es, los fuertemente centralizados o descentralizados. Estos resultados han encontrado un importante eco entre los economistas y los organismos internacionales porque, al margen de los resultados empíricos en sí mismos considerados, lo cierto es que esconden una lógica ciertamente atractiva: mientras que la negociación colectiva centralizada permitiría atender mejor las variables macro, articulando la misma en torno a los resultados relativos a las grandes variables agregadas, y la descentralizada permitiría satisfacer mejor los objetivos micro, es decir, permitiría adaptarla mejor a las necesidades de las empresas de acuerdo con las circunstancias cambiantes del mercado; la intermedia resultaría menos eficiente, al no conseguir reunir las virtudes de ninguna de las anteriores.

El análisis económico ha identificado varias razones por las cuales el grado de centralización de la negociación colectiva puede afectar a los salarios y a la tasa de desempleo. Entre ellas, la teoría más citada tiene su origen en el artículo de CALMFORS y DRIFFILL (1988), que es-

tablece una relación basada en el análisis de los principales factores que se tienen en cuenta, y que, por tanto, condicionan la negociación en los distintos niveles en los que es posible llevarla a cabo. Así, en una negociación a nivel de empresa se presta más atención al grado de competencia al que se enfrentan dichas empresas en los mercados de sus productos, de

manera que los incrementos salariales tienden a mantenerse más en línea con la evolución de la productividad de cada compañía. Si la negociación tiene lugar al máximo nivel de centralización (estatal para el conjunto de la economía), los representantes de los empresarios y de los trabajadores tienen en cuenta las consecuencias de sus acuerdos sobre la inflación, la competitividad y las transferencias fiscales asociadas a la protección por desempleo y, por tanto, se acuerdan incrementos salariales que están en línea con la productividad agregada. Cuando la negociación tiene lugar a nivel intermedio y sin la suficiente coordinación, la negociación colectiva no está constreñida por la presión competitiva de la negociación empresarial ni por la internalización de los efectos o externalidades pecuniarias y fiscales asociados a los incrementos salariales y, por tanto, tienden a alcanzarse aumentos de salarios mayores que los de la productividad, lo que acaba generando un mayor desempleo.

El diseño de la estructura de la negociación colectiva tiene también consecuencias sobre la creación y la destrucción de empleo en un contexto en el que no todas las empresas tienen diferentes niveles de productividad. Dado que los convenios colectivos sectoriales fijan las mismas condiciones salariales para todas las empresas de un mismo sector, cuando tienen lugar perturbaciones que afectan negativamente a la productividad de algunas empresas se puede generar una mayor destrucción de empleo que la que se produciría bajo la negociación colectiva en el ámbito de la empresa. Y, por el contrario, cuando las perturbaciones de productividad son positivas, no necesariamente producen una mayor creación de empleo en una economía con negociación colectiva sectorial, porque las expectativas de beneficios generadas por dicho aumento de productividad no afectan de manera homogénea a todos los puestos de trabajo (BERTOLA y ROGERSON, 1997).

En definitiva, la mayor compresión salarial entre empresas dentro de la negociación sectorial puede contribuir al incremento del desempleo (JIMENO, J. F. y C. THOMAS, 2011). Las conclusiones alcanzadas por JIMENO y THOMAS a este respecto son las siguientes: primero, que la tasa de paro siempre es *menor* bajo negociación en el ámbito de la empresa que bajo negociación sectorial. Esto sucede porque bajo negociación sectorial, la aplicación de un acuerdo salarial común para todas las empresas hace que, a medida que decrece la productividad, los beneficios se reduzcan más rápido que bajo negociación descentralizada. Como resultado, el umbral de rentabilidad de las empresas se vuelve mucho más elevado, y así la tasa de destrucción de empleo es mucho mayor. Y con respecto a la creación de empleo, las expectativas de beneficios son menores para puestos de trabajo con productividad relativamente baja, pero son mayores para los de productividad relativamente alta. No obstante, se demuestra que el primer efecto domina sobre el segun-

El diseño de la estructura de la negociación como centralizado o descentralizado tiene una enorme incidencia sobre la variable salarial y en el desempleo

do, con la consiguiente destrucción neta de empleo; segundo, que bajo las mismas condiciones, y partiendo de un esquema de negociación sectorial, si se permite un descuelgue salarial acordado entre empresa y trabajadores (*descuelgue eficiente*), el nivel de empleo resultante sería similar al que se obtendría si cada empresa tuviese su propio convenio.

II. INSTRUMENTOS LEGALES DE ORDENACIÓN Y RACIONALIZACIÓN DE LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: FÓRMULAS DE COORDINACIÓN CONVENCIONAL

Los convenios colectivos, en cuanto instrumentos de ordenación típicos de las relaciones laborales, comparten la anterior lógica y, lejos de componer un armonioso y estético conjunto, pueden presentar, en sus múltiples interacciones, un tejido anómico y desordenado, lo que inevitablemente provoca situaciones de fricción, roce o de abierta oposición entre los mismos. Los rasgos fundamentales que definen la sintaxis convencional constituyen el resultado tanto de una serie de coincidencias o accidentes históricos como del efecto acumulativo de una serie de factores determinantes que definen las características y singularidades propias de que la misma apare-

ce dotada. La estructura de la negociación colectiva compone una realidad compleja que requiere, necesariamente, de mecanismos de ordenación. Estos pueden venir definidos por la propia autonomía colectiva o diseñados por el legislador. En las páginas siguientes analizaremos los instrumentos legales de ordenación y racionalización de la estructura distinguiendo, a tal efecto, entre las fórmulas de coordinación y de concurrencia entre convenios.

Los instrumentos legales de ordenación y racionalización de la estructura pueden ser clasificados en fórmulas de coordinación y de solución de situaciones de concurrencia entre convenios

Las primeras se caracterizan por definir el reverso de las de concurrencia. No existe en este tipo de situaciones oposición entre los instrumentos convencionales que componen el tejido negocial, sino, antes al contrario, se produce una relación de integración entre los mismos. Se incluye dentro de este tipo de relaciones aquel conjunto de técnicas e instrumentos a través de las cuales se busca por los propios sujetos colectivos sistematizar y ordenar la pluralidad de convenios colectivos que componen el tejido convencional en un ámbito determinado. La coordinación puede efectuarse por diferentes vías, dependientes, todas ellas, del ámbito de negociación desde el cual se actúen. Así, desde los niveles superiores de negociación, la coordinación se efectúa de forma descendente, ya sea a través de los acuerdos marco o de los convenios colectivos definidos por el artículo 83.2 del ET. El objeto de la coordinación se centra, pues, en la distribución competencial de los campos de juego entre estos y los niveles inferiores, seleccionándose, a través de la misma, por los niveles superiores de negociación, las competencias que corresponden a la negociación descentralizada.

1. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL DE LA NOCIÓN «COORDINACIÓN CONVENCIONAL»

El concepto de coordinación carece de expreso apoyo normativo en nuestro ordenamiento jurídico, si bien la citada noción es empleada por la Organización Internacional del Trabajo en su [Recomendación núm. 163](#) sobre fomento de la negociación colectiva cuando, en su párrafo 4, establece que «en los países en que la negociación colectiva se desarrolle en varios niveles, las partes negociadoras deberían velar por que exista coordinación entre ellos». La idea de coordinación remite al conjunto de técnicas que tiene como objetivo sistematizar y ordenar los convenios colectivos existentes en una estructura de la negociación dada. Aquí se incluyen tanto los sistemas en que los convenios colectivos determinan su propia coordinación (por ejemplo, estableciendo que un problema resuelto en un nivel no puede serlo en otro) como los sistemas en que las normas legales distribuyen materias entre los convenios, dan primacía a un determinado nivel o a la norma más favorable al trabajador, o los que no establecen criterios y dejan a la práctica estas cuestiones.

La idea de coordinación remite al conjunto de técnicas que tiene como objetivo sistematizar y ordenar los convenios colectivos existentes en una estructura de la negociación dada

La relación de coordinación representa, por tanto, la coexistencia pacífica de distintos bloques convencionales que componen la arquitectura convencional de nuestro país. Tal situación supone, por tanto, la existencia de una relación no conflictiva entre diferentes unidades de negociación. Coordinación resulta, pues, sinónimo de integración, lo que supone, no la actuación de un ente superior que hace uso de su posición de supremacía para lograr autoritariamente la coherencia de la actuación de otros inferiores, sino el establecimiento de un sistema ordenado y coherente de negociación en el que los niveles inferiores traban intensas relaciones con otros superiores instaurados en su mismo sector o rama de actividad. No se trata de una mera relación unilateral de imposición, sino, más bien, de un proceso de alimentación recíproca entre aquellos y estos destinada, fundamentalmente, a dotar al tejido convencional de una mayor dosis de racionalidad.

La coordinación ha de operar, en lógica consecuencia con lo anteriormente expuesto, sobre entes dotados de autonomía, lo cual entraña el límite de que la misma no puede perseguir la unidad o uniformidad de acción de todos los entes, sino meramente su coherencia o compatibilidad. El principio de coordinación implica, por todo ello, que las relaciones entre los diversos niveles de negociación deben hallarse estructuradas de forma que sus actuaciones se potencien o complementen y que no se incurra en actuaciones contradictorias o innecesarias. La finalidad específica de los instrumentos de coordinación convencional está constituida por el logro de la ordenación, regulación, modalización y armonización de la propia negociación (MERCADER, 2012).

2. LOS ACUERDOS MARCO COMO INSTRUMENTO DE RACIONALIZACIÓN TÍPICO DE LA ESTRUCTURA CONVENCIONAL. LA EFICACIA DÉBIL DE LOS ACUERDOS INTERPROFESIONALES

El diseño legal de la coordinación de la negociación colectiva parte de la figura de los ya clásicos en nuestro sistema de relaciones colectivas, acuerdos marco interprofesionales y, por extensión, se proyecta sobre los «convenios o acuerdos colectivos sectoriales, de ámbito estatal o autonómicos». Bien es cierto que el precepto que regula esta institución, el artículo 83.2 del ET, no había sido objeto de modificación a lo largo de los más de treinta años de vida de la norma estatutaria aunque, como tendremos oportunidad de analizar, sí lo hubiera sido su correlato natural, el artículo 84 del ET. El [Real Decreto-Ley 7/2011](#) vino a modificar su tenor literal con dos claras líneas de actuación; por un lado, simplificar su redacción y, por otro, limitar su campo de juego al ámbito sectorial, estatal o de comunidad autónoma (MERCADER, 2012).

El artículo 83.2 del ET mantiene su inicial diseño en relación con la legitimación necesaria para concluir los denominados acuerdos interprofesionales. La aptitud para poder intervenir en esta negociación en la cumbre se encuentra limitada legalmente a «*las organizaciones sindicales y asociaciones patronales más representativas de carácter estatal o de comunidad autónoma*». Conviene recordar que la mayor capacidad representativa de las asociaciones empresariales se mide, de acuerdo con la disposición adicional sexta del ET, atendiendo a dos parámetros: volumen de trabajadores ocupados y densidad organizativa (número de empresas afiliadas). Así, se entenderá que gozan de esta capacidad representativa las asociaciones empresariales que cuenten con el 10% o más de las empresas y trabajadores en el ámbito estatal. En relación con las asociaciones empresariales de comunidad autónoma, para que puedan acceder a esta condición deben cumplir los siguientes requisitos: contar con un mínimo del 15% de los empresarios y trabajadores, si bien no estarán comprendidas en este supuesto las asociaciones empresariales que estén integradas en federaciones o confederaciones de ámbito estatal.

La actual regulación del artículo 83.2 del ET ha sufrido, en relación con sus antecedentes inmediatos, ciertos retoques más cosméticos que sustanciales. La nueva norma simplifica la compleja redacción de su antecedente al sustituir y mejorar la inicial redacción eliminando el largo párrafo, a cuyo tenor los sujetos legitimados «*podrán establecer la estructura de la negociación colectiva, así como fijar las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre Convenios de distinto ámbito y los principios de complementariedad de las diversas unidades de contratación, fijándose siempre en este último supuesto las materias que no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores*», y sustituirlo por el más claro «*cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva fijando, en su caso, las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito*».

Sin duda, ha pesado en el legislador la experiencia ya existente en este terreno por nuestra negociación colectiva, que ha venido utilizando a lo largo de los años diversas formas y fórmulas para establecer reglas de coordinación y articulación de la negociación colectiva. Prescinde, por ello, la norma de una definición de contenidos, por otra parte indeterminados en muchos casos o

solo definidos doctrinalmente («principios de complementariedad»), para abrir la puerta a cualquier formulación que actúe de forma racionalizadora sobre el tejido convencional de nuestro país.

Cierto es, no obstante, que las experiencias hasta ahora vividas en nuestro sistema no resultan en modo alguno alentadoras. Un repaso a los resultados de la articulación de la negociación colectiva en nuestro país resulta, sin duda, frustrante. La apuesta realizada por los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva (AINC) de 1997, instaurando un sistema de articulación de la negociación colectiva basada en el principio de especialidad contractual, no obtuvo especiales resultados si atendemos al grado de cumplimiento por la negociación sectorial que muestra un entramado caótico en cuanto a criterios de ordenación se refiere. Esta frustración se materializa en los AINC de 2002 a 2007, que, sintomáticamente, rebajaron su interés por la estructura y la articulación, efectuando una genérica referencia a «la negociación colectiva en el nivel que corresponda», despreocupándose de trazar caminos para la articulación distributiva de materias; a salvo de la materia de seguridad y salud laboral que remite a un «ámbito más amplio, o más concreto, según el aspecto específico a abordar». Un estudio de campo muestra igualmente un panorama desolador, en el que se muestra la existencia de una pluralidad de convenios de diferentes ámbitos que se superponen al convenio estatal de forma desordenada, sin referirnos a aquellos sectores o actividades donde no hay convenio estatal o suficiente cobertura a nivel de comunidades autónomas (ESCUDERO/MERCADER, 2008).

La eficacia jurídica de los acuerdos marco supone que los mismos constituyen una normatividad dirigida a los negociadores situados en su ámbito de aplicación, y no una vinculatoriedad o fuerza normativa con operatividad automática sobre las relaciones individuales de trabajo comprendidas en dicho ámbito. Este tipo de «convenios para convenir» o «convenios paraguas» se destinan, pues, «a constreñir o limitar el ámbito de negociación colectiva de las unidades de negociación inferiores dentro del marco preestablecido por tales Acuerdos o convenios sin que sus disposiciones resulten de aplicación a la contratación individual» (STSJ de Castilla-La Mancha de 25 de enero de 1991).

Es claro, por tanto, que para que este particular tipo de acuerdos perfeccione su eficacia jurídica los mismos deben ser incorporados por los convenios de ámbito inferior incluidos en su espectro aplicativo. La recepción de las condiciones establecidas en los primeros resulta «indefectible» (SSTS de 16 de junio y 16 de noviembre de 1989) para que los mismos cobren plena efectividad y eficacia jurídica, debiendo efectuarse dicha recepción en los mismos términos que los establecidos en el convenio marco o, en todo caso, respetando su contenido esencial. Y ello, porque los acuerdos marco «no regulan de una manera precisa las condiciones de trabajo sino que marcan las pautas en que han de quedar enmarcadas las condiciones de negociación y, en algunos casos, la estructura de algunos aspectos del convenio colectivo» [SSTSJ del País Vasco de 3 de noviembre de 1992; de Andalucía/Málaga de 30 de septiembre de 1998].

Por lo que hace a la fuerza normativa de estos acuerdos suscritos al amparo del artículo 83.2 del ET, la jurisprudencia les niega la fuerza normativa directa, configurando al acuerdo marco como un convenio cuya eficacia precisa de una negociación colectiva concreta y específica, sin

que quepa admitir «una inserción de cláusulas normativas dotadas de propia eficacia directa e inmediata respecto a la concreta relación jurídico-laboral existente entre las partes» (STSJ de Extremadura de 16 de enero de 1992). Tal restricción en el alcance normativo del acuerdo marco ha sido mantenida en diversos pronunciamientos judiciales en relación con aquellas materias que han sido reguladas por el mismo acuerdo marco de manera excluyente. En estos casos, y aun reconociendo el órgano judicial el carácter de «estipulación normativa» de este tipo de cláusulas, su eficacia se hace depender también de su previa incorporación en los convenios colectivos de ámbito inferior sujetos a tal acuerdo marco.

La anterior solución se ha fundamentado, bien en las finalidades perseguidas a través de este tipo de acuerdos, bien en la imposibilidad de aplicarlos supletoriamente en ausencia de un expreso desarrollo por los niveles de reenvío. Por lo que se refiere al primero de los aspectos señalados, el Tribunal Supremo ha dejado sentado que «la esencia y finalidad del Acuerdo Marco no deben ser otras que las de encuadrar toda la negociación colectiva de los sectores laborales afectados en unas coordenadas que, con un mayor o menor grado de flexibilidad o libertad negociada permitan, sin embargo, un cierto grado de uniformidad en todos los Convenios colectivos que del mismo han de derivarse; pretender, por tanto, una directa aplicación de la norma marco a la concreta y particular relación laboral, existente entre las partes, comporta desnaturalizar su propia esencia y dotarla de unos efectos y de una fuerza vinculante de la que realmente debe carecer, salvo que, excepcionalmente, así resulte, expresa e inequívocamente de su contenido» [STS de 16 de junio de 1989]. De igual modo, se ha señalado que la inexistencia de un convenio de ámbito inferior que desarrolle los dictados del acuerdo marco tampoco permite la aplicación automática del mismo, por cuanto «no corresponde a aquel asumir una función de supletoriedad normativa u obligacional a falta de Convenio colectivo que es, en cambio, al que por imperativo de los artículos 37 de la CE y 82 del ET corresponde en exclusiva la regulación automática de la relación laboral [STS de 16 de junio de 1989].

Finalmente, la eficacia indirecta o diferida de este tipo de acuerdos ha servido a la jurisprudencia para hallar un criterio diferenciador entre los acuerdos regulados en los apartados 2 y 3 del artículo 83 (acuerdos o convenios marco, convenios o acuerdos para materias concretas). Así, se señala que mientras la finalidad del «convenio o acuerdo marco» es la de regular la estructura o contenido de la propia negociación ordinaria», los acuerdos o convenios sobre materias concretas del artículo 83.3 de la LET tienen como objetivo fundamental «... establecer de manera directa e inmediata una determinada regulación que se impone sin necesidad de negociación en un convenio colectivo de ámbito más reducido» (STS de 16 de noviembre de 1989).

El nuevo ciclo de diálogo y concertación social, basado en el apoyo y fortalecimiento de la negociación bipartita e interconfederal y por tanto de la autonomía colectiva que se abre en nuestro país desde mediados de los años noventa, dio lugar a una serie de acuerdos celebrados en su mayoría entre el Gobierno y las organizaciones empresariales y sindicatos más representativos de ámbito estatal. Los AINC, y sus sucesores más recientes, los Acuerdos para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) se identifican con la fórmula legal prevista en el artículo 83.2 del ET pero siguen adoleciendo de una eficacia jurídica débil. La citada vinculación legal queda

señalada expresamente en el [II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014](#), que fue suscrito con fecha 25 de enero de 2012, de una parte, por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) y, de otra, por las Confederaciones Sindicales de Comisiones Obreras (CC.OO.) y de la Unión General de Trabajadores (UGT) y, a lo que se añade que lo fue: «de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.2 en relación con el artículo 90, apartados 2 y 3, del ET, y en el RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo».

Los AENC y los AINC son, por tanto, convenios para convenir a los que, sin embargo, las confederaciones signatarias atribuyen expresamente carácter obligacional, obligándose, en consecuencia, «a ajustar su comportamiento y acciones a lo previsto y pudiendo cada una de ellas solicitar de la otra llevar a cabo las tareas o cometidos deducidos del Acuerdo». Su finalidad, dado su carácter obligacional y no normativo, es la de establecer directrices, orientaciones o recomendaciones para la negociación colectiva. Así, al definir su propia naturaleza jurídica, en su capítulo III, se dirá, de un lado que *«las organizaciones signatarias, que tienen la condición de más representativas a nivel estatal, asumen directamente los compromisos del presente Acuerdo y se obligan, por tanto, a ajustar su comportamiento y acciones a lo pactado, pudiendo cada una de ellas reclamar de la otra el cumplimiento de las tareas o cometidos acordados»* y, de otro lado, que *«las Confederaciones firmantes deberán intensificar los esfuerzos para establecer con sus respectivas organizaciones en los sectores o ramas de actividad, sin menoscabo de la autonomía colectiva de las partes, los mecanismos y cauces más adecuados que les permitan asumir y ajustar sus comportamientos para la aplicación de los criterios, orientaciones y recomendaciones contenidas en este Acuerdo cuya naturaleza es obligacional»*.

Ello supone que el carácter vinculante de estos acuerdos es débil, quedando limitado a las organizaciones firmantes, que se obligan a ajustar su comportamiento y acciones a lo previsto, pudiendo cada una de ellas solicitar de la otra llevar a cabo las tareas o cometidos deducidos del Acuerdo. Por debajo de ellas, ningún sujeto colectivo queda directamente vinculado por los compromisos establecidos. Ni siquiera lo están las asociaciones o federaciones de las grandes organizaciones firmantes. La vinculación de estas últimas es solo indirecta a través del mecanismo del deber de influencia que se imponen las confederaciones firmantes; e, incluso, este deber de influencia aparece limitado por el necesario respeto de su propia autonomía colectiva. De este modo, serán las confederaciones firmantes las que deberán dirigirse a sus respectivas organizaciones en los sectores o ramas de actividad para establecer con ellas, sin menoscabo de la autonomía colectiva de las partes, los mecanismos y cauces más adecuados que les permitan asumir lo pactado. Los anteriores rasgos definidores son una muestra evidente del carácter de derecho blando de estos instrumentos cuya auténtica eficacia queda remitida a un efectivo deber de hacer por los interlocutores sociales creadores de dichos pactos.

Las conclusiones que se extraen de las reglas transcritas son, por un lado, que los únicos sujetos directamente obligados son las partes firmantes, sin que en principio queden vinculadas las organizaciones que las integran; por otro, que las partes firmantes asumen en relación

con esas organizaciones un compromiso que se conoce como *deber de influencia*, conforme al cual deben articular los mecanismos oportunos para que se lleven a la práctica las directrices pactadas. El efectivo respeto de esas directrices, que constituyen la parte esencial de este tipo de acuerdos, y también el éxito o fracaso de dicho instrumento, no dependen, pues, de su eficacia jurídica sino de la capacidad de convencimiento de los sujetos firmantes. Nos hallamos, sin duda, ante una opción de política sindical que, si bien resulta respetuosa con la autonomía de sus organizaciones y el resto de sujetos negociadores, muestra, en la práctica, una más que dudosa efectividad. Estos acuerdos buscan una combinación delicada entre el poder jurídico o estatutario de las confederaciones y la autonomía de sus estructuras organizativas y asociativas en los sectores y ramas de actividad, entre la capacidad representativa de dichas confederaciones para desarrollar la negociación en el seno del ET y sus facultades de disposición de la eficacia que el propio ET reconoce a los convenios colectivos y acuerdos interprofesionales equiparados, negociados conforme a sus prescripciones.

III. INSTRUMENTOS LEGALES DE ORDENACIÓN Y RACIONALIZACIÓN DE LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: REGLAS DE SOLUCIÓN DE LAS SITUACIONES DE CONCURRENCIA EN EL SENO DE LA ESTRUCTURA CONVENCIONAL

1. ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN Y SOLUCIÓN DE LAS SITUACIONES DE CONCURRENCIA CONFLICTIVA ENTRE CONVENIOS

1.1. Delimitación del concepto de «conurrencia conflictiva»

Las situaciones de conurrencia conflictiva se centran en determinar cuál es el convenio preferentemente aplicable entre los dos o más que colisionan, no solo para un concreto supuesto, sino para el lapso temporal que venga definido por el tiempo de vigencia de los mismos. Es evidente, por tanto, que, concluido el periodo de vigencia del convenio, se podrá reexpandir el área de negociación que había quedado inmunizada frente a intromisiones exteriores. La conurrencia conflictiva o, si se prefiere, la colisión convencional, se resuelve con la anulación del convenio colectivo que ha incurrido en tal situación.

La colisión, definida en sentido abstracto, como se ha dicho, encuentra su engarce normativo en el artículo 84 del ET que, al establecer que un convenio no podrá ser afectado por otro de ámbito

Las técnicas de solución de las situaciones de conurrencia conflictiva permiten determinar cuál es el convenio preferentemente aplicable entre dos o más que colisionan

distinto durante el tiempo de su vigencia, se convierte en una regla imperativa que proscribe la vigencia simultánea de dos acuerdos enfrentados, inmunizando el área de negociación preexistente y viva de intromisiones externas. En cualquier caso, la regla del artículo 84 del ET resulta «reversible», al convertirse en dispositiva cuando medie pacto en contrario de acuerdo con lo establecido en el artículo 83.2 del ET. Por ello, y en ausencia de intervención colectiva en este punto, caso de producirse la interdicción de la anterior regla, el Ordenamiento despliega la eficacia sancionadora de las normas en caso de contravención directa o indirecta de las mismas, lo que tiene como efecto la nulidad del acto de intromisión.

La infracción de esta prohibición ha de ser calificada como un supuesto de nulidad, dado que el precepto que contiene el artículo 84.2 del ET es de derecho necesario, lo que significa que no puede reconocerse virtualidad ni eficacia a aquellos pactos que lo contradigan (SSTS de 22 de septiembre de 1998, rec. núm. 263/1997; 3 de noviembre de 2000, rec. núm. 1554/2000 o 17 de octubre de 2001, rec. núm. 4637/2000, entre otras). No obstante, es preciso señalar, desde este mismo momento, que la jurisprudencia ha efectuado una «reducción teleológica» del artículo 84 del ET, admitiendo que, en determinadas ocasiones, no se dé el efecto de la nulidad sino la «ineficacia aplicativa» [SSTS de 27 de marzo de 2000 (rec. núm. 2497/1999); 5 de junio de 2001 (rec. núm. 2160/2000); 7 de julio de 2002 (rec. núm. 4859/2000); y 31 de octubre de 2003 (rec. núm. 17/2002), entre otras] o de «mera inaplicabilidad» [STS de 5 de junio de 2001 (rec. núm. 2160/2000)].

1.2. La concurrencia de convenios y sus excepciones funcionales y territoriales

El punto de partida del citado precepto es la existencia de dos convenios válidamente negociados que coinciden en el tiempo y, ante tal situación, el precepto se limita a establecer una regla de solución de conflictos que otorga preferencia aplicativa al convenio vigente con anterioridad en el tiempo. La finalidad de la previsión del párrafo primero del artículo 84 del ET es evitar, por tanto, que en el ámbito de aplicación, territorial o funcional, cubierto por un convenio estatutario, se introduzca una nueva regulación negociada que coincida en todo o en parte con alguno de dichos ámbitos.

Lo que contiene el artículo 84.1 del ET no es, según reiterada jurisprudencia, una regla de prohibición de las negociaciones, sino una garantía de no afectación, que determina una preferencia del convenio anterior. La regla de prohibición de concurrencia no impide que se negocie o entre en vigor otro convenio de ámbito más amplio (la regla legal presupone, precisamente, esa situación), siempre que quede preservada la regulación establecida en el convenio anterior todavía vigente. Se trata, por tanto, de una regla cuya función es la ordenación del tráfico convencional consolidando aquellas unidades de negociación ya creadas e, impidiendo, por tanto, que las mismas se vean asaltadas durante su vigencia por otras unidades de negociación coincidentes.

No obstante, y ello constituye una tradición que se remonta a la original redacción del artículo 84 del ET, la referida norma posee una dispositividad limitada, al admitir «pacto en contra-

rio, negociado conforme a lo dispuesto en el artículo 83.2». El artículo 83.2 del ET ha previsto, tal y como hemos analizado, la posibilidad de acuerdos o convenios que establezcan reglas sobre ordenación y articulación de la estructura de la negociación, así como sobre la solución de situaciones de concurrencia de convenios. Dada la finalidad que pretenden (regular la negociación colectiva), los acuerdos y convenios del artículo 83.2 del ET tendrán ámbito funcional sectorial y territorial estatal o de comunidad autónoma, no pudiendo negociarse en ámbitos funcionales o territoriales más reducidos. Dichos convenios podrán intervenir: «fijando las reglas para resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito».

Aunque, como decimos, la original redacción del artículo 84 del ET mantenía esta única regla que situaba su equilibrio entre la imperatividad y la dispositividad que podían proporcionar a la regla los acuerdos y convenios en la cumbre. La remisión que efectuaba el artículo 84 al artículo 83.2 del ET se fundamentaba en un intento de modular el efecto de petrificación de la estructura de la negociación que se extrae de la regla de concurrencia, a través de la potenciación de una renovación ordenada y una ordenación racional de dicha estructura. La opción en modo alguno puede considerarse neutra, pues apostaba decididamente por que el control del sistema de negociación se llevase a cabo de manera centralizada potenciando, por extensión, el papel de ordenación de los sindicatos y asociaciones empresariales más representativas.

La regla contenida en el artículo 84 del ET posee una serie de excepciones que establece el propio precepto.

La primera excepción es que el propio convenio colectivo admita la concurrencia de otro convenio colectivo, como puede ocurrir cuando el convenio anterior remite expresa o tácitamente al de ámbito distinto para completar su regulación (en el que este se aplica, pero no por su propio imperio sino por integrar la ordenación del primero) o le cede el paso en el ámbito concurrente. No se trata, en estos casos, de excepciones a la regla de concurrencia, sino de simples casos de colaboración entre convenios.

La segunda excepción es que en los acuerdos o convenios colectivos de ámbito estatal o de comunidad autónoma negociados según el artículo 83.2 del ET se establezcan reglas de coordinación entre los distintos convenios y de solución de situaciones de concurrencia entre los mismos. Y ello, dado que el artículo 84.1 del ET posee carácter dispositivo, al admitir «pacto en contrario, negociado conforme a lo dispuesto en el artículo 83.2». El artículo 83.2 del ET, al que nos remitimos, establece que las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, de carácter estatal o de comunidad autónoma, podrán establecer, mediante acuerdos interprofesionales, cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva, fijando, en su caso, las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito. Estas cláusulas podrán igualmente pactarse en convenios o acuerdos colectivos sectoriales, de ámbito estatal o autonómico, por aquellos sindicatos y asociaciones empresariales que cuenten con la legitimación necesaria, de conformidad con lo establecido en la presente ley.

La tercera excepción a la regla general es la que contiene el propio artículo 84.3 del ET cuando permite la aplicación concurrente de un convenio colectivo de comunidad autónoma que

afecte a lo dispuesto en los de ámbito estatal siempre salvo pacto en contrario negociado según el artículo 83.2 del ET, que haya sido acordado por sujetos legitimados (art. 87 ET) y que cumplan los requisitos de mayoría exigidos por el artículo 88 del ET para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación (y no por la simple mayoría de cada una de las dos representaciones exigida por el art. 89.3 ET).

A la anterior regla se añade una limitación de contenido material. De este modo, y salvo que resultase de aplicación un régimen distinto establecido mediante acuerdo o convenio colectivo de ámbito estatal negociado según el artículo 83.2 del ET, no podrán ser objeto de negociación en los referidos convenios de comunidad autónoma las siguientes materias (art. 84.4 ET): periodo de prueba, modalidades de contratación, clasificación profesional, la jornada máxima anual de trabajo, régimen disciplinario, normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y movilidad geográfica.

La cuarta y última excepción a la regla de concurrencia establecida en el artículo 84.1 del ET es la que permite la preferencia aplicativa de los convenios de empresa bajo determinadas condiciones. Establece el artículo 84.2 del ET que «La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior, tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias»:

- a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente ley a los convenios de empresa.
- f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

Conviene precisar que el establecimiento de la regla del artículo 84.2 del ET no supone una atribución de preferencia absoluta e incondicionada de los convenios de empresa en relación con lo establecido en los convenios de ámbito superior sino, únicamente, una preferencia relativa en las concretas materias que expresamente le atribuye la ley, siempre que la concu-

La reciente reforma laboral ha apostado por otorgar prevalencia a los convenios colectivos de empresa en situaciones de concurrencia conflictiva bajo determinadas condiciones

rrencia se produzca durante el tiempo de vigencia del convenio de ámbito superior. Ello significa, obviamente, que en aquellas materias que no quedan expresamente reservadas al nivel de empresa, continúa conservando pleno vigor la prohibición de concurrencia que admite con carácter general el artículo 84.1 del ET y, en consecuencia, el efecto de la «ineficacia aplicativa» del convenio de empresa que afecte o invada a otro anterior de ámbito superior. Buen ejemplo de ello sería la posible eliminación de la regla de subrogación convencional de personal por un convenio colectivo de empresa concluido con posterioridad a otro de ámbito superior que la establece. En este caso, al tratarse de una materia no susceptible de ser subsumida en el listado legal, quedaría sometida a la regla general de concurrencia y prohibida, por tanto, cualquier afectación invasiva de lo pactado que estaría incurso en la citada ineficacia.

Del mismo modo, dentro del listado de materias que establece la norma es posible distinguir entre aquellas que permiten una regulación plena e incondicionada y aquellas otras que permiten, únicamente, una regulación adaptativa por el convenio de empresa. Los apartados a), b), c) y f) pertenecen al primer grupo y, por tanto, en relación con ellas los convenios de empresa obtienen plena capacidad de regulación concurrente. No es el caso de los apartados d) y e) que incorporan reglas puramente adaptativas. Así ocurre, por poner otro ejemplo, con la preferencia del convenio de empresa en la adaptación de las modalidades de contratación que ha de realizarse necesariamente en el marco de las competencias que el ET atribuye al convenio de empresa.

Es importante precisar que la excepción a la regla de concurrencia que inaugura el artículo 84.2 del ET queda referida a los supuestos de concurrencia entre convenios de empresa con aquellos de ámbito sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior. De este modo, en el nivel de empresa, grupo de empresa o pluralidad de empresas vinculadas y en relación con la negociación de ámbito inferior o superior sigue viva la prohibición de afectación del artículo 84.1 del ET. Así, y a título de ejemplo, vigente un convenio de empresa no resultará posible la conclusión de convenios colectivos de centro de trabajo so pena de incurrir en la concurrencia legalmente prohibida.

2. ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN Y SITUACIONES DE «CONCURRENCIA NO CONFLICTIVA»

Una vez han quedado analizadas las relaciones que he venido en denominar de concurrencia conflictiva, una segunda situación, de extraordinaria relevancia en la definición de los distintos grados de interacción entre convenios colectivos, es la de «concurrencia no conflictiva» o, como en su día propusimos denominar, situaciones de «concurso convencional» (MERCADER, 1994). La citada situación se produce cuando «una misma relación de trabajo entra en el campo de aplicación de varios convenios colectivos» (coincidiendo su aplicación en el tiempo o en el espacio). Tal realidad en ningún caso puede considerarse en forma abstracta, sino que esta se produce por existir de forma real, plena y efectiva una regulación divergente respecto de una relación jurídico-laboral determinada o, por expresarlo de otro modo, dos convenios colectivos, por hipótesis, se hallan en situación de concurrencia no conflictiva cuando ambos tienen vocación de regir el mismo contrato de trabajo, de forma que los campos de juego de los distin-

tos convenios se confunden o, más exactamente, se interfieren en algún aspecto, sin que exista voluntad en ninguno de ellos de sustituir total o parcialmente la regulación establecida por el coincidente. La representación gráfica de tal situación exigiría que el lector imaginase fuerzas centrípetas que proceden de varias direcciones y que tienden hacia el mismo punto, esto es, captar el mismo contrato de trabajo o la misma empresa.

La solución de tal conflicto se resuelve haciendo preferente aplicación de una de las normas en liza al supuesto de hecho individualizado, con exclusión de la otra u otras disposiciones en situación de oposición, exclusión que, en este caso, no prejuzga sobre la validez de la misma, sino sobre su plena efectividad al caso concreto.

En efecto, frente a la concurrencia conflictiva que, en la mayoría de los casos, provoca la drástica eliminación de las normas incompatibles del mundo jurídico, por imperio de la ley, en el concurso convencional una norma aparta a la otra, la desplaza en el caso concreto, pero no la elimina del cuadro normativo, lo que impone que se establezcan criterios de ordenación de las disposiciones concurrentes, con base en los cuales sea posible declarar la aplicación preferencial de unas sobre otras. Es, por tanto, en este momento cuando se plantea el problema de la localización de la norma aplicable o, en suma, de la determinación y selección del convenio aplicable a un supuesto concreto, al existir varios que, de manera distinta pero válidamente, pretenden regir el mismo contrato de trabajo.

La concurrencia no conflictiva resulta lógica o, si se prefiere, «fisiológica» consecuencia de la pluralidad de normas convencionales que componen la trama negocial de nuestro país, a la vez que el resultado de la dinámica conformación que caracteriza cualquier sistema avanzado de relaciones industriales. Si, ciertamente, el ideal de coherencia del sistema convencional podría identificarse, en una primera aproximación, como la necesidad de eliminar la existencia de conflictos convencionales, los mismos resultan, sin embargo, inevitables, en cuanto inherentes al dinamismo que define todo orden jurídico y a la diversidad de los poderes normativos que intervienen en su formación.

La concurrencia no conflictiva resulta lógica o, si se prefiere, «fisiológica» consecuencia de la pluralidad de normas convencionales que componen la trama negocial de nuestro país, a la vez que el resultado de la dinámica conformación que caracteriza cualquier sistema avanzado de relaciones industriales. La jurisprudencia ha establecido diversos criterios de solución

Y ello es aún más palpable en un sistema jurídico, como es el orden convencional, basado en el pluralismo, donde, además de ser imposible tan estética coherencia, la misma resultaría contradictoria con la lógica que proyectan sobre el sistema sus principios inspiradores. No obstante, la anterior realidad no debe llevarnos a

elogiar la inarmonía en las relaciones entre los distintos productos convencionales, sino más bien a impulsar soluciones que, bien desde la ley bien desde la autonomía colectiva, prevengan tales enfrentamientos y, a la vez, impulsen soluciones racionalizadoras.

Lejos de hallarnos, pues, ante una situación patológica, que impone su solución por medios traumáticos, el entrecruzamiento de ámbitos funcionales, geográficos y personales de los distintos convenios que componen la compleja red negocial de nuestro país resulta, como se ha dicho, consecuencia natural de la anterior realidad. Tal complejidad, como ya se expuso en su momento, deriva de un importante cúmulo de factores como son el contexto productivo y tecnológico, el marco jurídico, el entorno político, la forma de organización de las propias partes sociales, las tácticas y estrategias de los antagonistas sociales, pero también el contexto económico y, en función de la coyuntura de este, la propia política económica.

En definitiva, las interferencias recíprocas entre los distintos convenios que componen el tejido convencional resultan, por todo ello, inevitable consecuencia de la heterogeneidad que caracteriza el sistema productivo español, que se presenta con notable intensidad en todos y cada uno de los sectores económicos y que resulta, en gran medida, caldo de cultivo favorable para la existencia de un tejido negocial inarmónico. Los distintos segmentos o sectores heterogéneos de dicho sistema productivo –industrias, ramas de producción, empresas significativas, segmentos de empresas según distintos tamaños, procesos productivos diferenciados tecnológicamente– se convierten, así, en núcleos de agregación de intereses que tienden a erigirse en circunscripciones o ámbitos particulares de negociación colectiva, favoreciendo, de este modo, inevitablemente, situaciones de plurirregulación convencional.

Por otro lado, la existencia de numerosos centros de producción normativa carentes de nexos de unión entre sí favorece la «inflación» convencional, con la inevitable consecuencia de que se produzcan choques normativos. A incrementar los efectos de tal situación contribuye, necesariamente, el alcance erga omnes de que el convenio colectivo estatutario aparece dotado en nuestro país que, si bien, como es sabido, asegura las exigencias de previsibilidad y cálculo de los procesos productivos con la solidez y seguridad que este tipo de normas satisface, manifiesta, no obstante, una importante dosis de rigidez que tiene como resultado que los diferentes radios de acción de los distintos convenios encuentren puntos de fricción y, por ende, generen situaciones de conflicto.

Para dar respuesta a estas situaciones, la jurisprudencia ha establecido diversos criterios de solución. En todo caso, debe partirse de la necesidad de evitar, en cuanto resulte factible, que las relaciones laborales queden faltas de regulación colectiva y sometidas únicamente a los mínimos de derecho necesario establecidos legalmente, en especial cuando se trata de sectores productivos que exigen poca cualificación profesional y donde, por tanto, la posición del trabajador es más débil.

La determinación del convenio aplicable podrá realizarse por el empresario pero atendiendo siempre al convenio que resulte con carácter general de aplicación a la empresa. El artículo 82.2 del ET utiliza la expresión «en su ámbito correspondiente» para atribuir alcance normativo a los convenios, lo que indica que deberá hacerse de aplicación a aquel convenio que se corresponda con el ámbito funcional, personal y territorial propio de la actividad que desarrolla la empresa. Como señala la STSJ de Aragón de 12 de mayo de 2003 (rec. núm. 1272/2002), ni el trabajador

puede disponer de los derechos que se contienen en el convenio colectivo (art. 3.5 ET) ni los empresarios pueden imponer las condiciones de un convenio distinto del ámbito de aplicación, sea personal, territorial o temporal.

El acuerdo individual entre trabajador y empresario no es vía adecuada para efectuar la determinación del convenio aplicable. Ni en el contrato de trabajo inicial, ni mediante cláusula adicional posterior, ni mediante pacto específico sobrevenido. Estamos claramente ante una cuestión de orden público laboral, ya que supone fijar la estructura normativa reguladora de las obligaciones y derechos de las partes, por lo que no es admisible que sea la voluntad de estas el factor determinante. Lo que no resulta lícito en ningún caso es que, habiendo un convenio colectivo que, de acuerdo con sus mandatos, es de aplicación en un determinado ámbito, se pacte, en contrato individual, el sometimiento a otro de ámbito distinto [STS de 16 de junio de 1998]. También cabe desechar el acuerdo colectivo a estos efectos. La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos puede ser una instancia adecuada aunque sus dictámenes no son vinculantes, y se entenderán siempre sin perjuicio de las atribuciones que corresponden a los tribunales laborales en los términos legalmente establecidos.

El convenio aplicable a una compañía debe ser aquel que corresponde a su actividad principal (THIBAUT ARANDA, 2008). El Tribunal Supremo viene diciendo, entre otras en su [STS de 31 de octubre de 2003](#) (rec. núm. 17/2002), refiriéndose a las lógicas dificultades que conlleva la *delimitación del campo funcional de una empresa que desarrolla diversas actividades*, que lo determinante –dentro de la múltiple realidad del objeto social escriturado– para determinar el convenio estatal o provincial aplicable será la actividad real preponderante, a cuyo efecto habrá de valorarse, principalmente, la actividad organizativa, productiva y económica de la empresa» [[Sentencias de 10 de julio de 2000](#) (rec. núm. 4315/1999), [29 de enero de 2002](#) (rec. núm. 1068/2001) y [17 de julio de 2002](#) (rec. núm. 4859/2000) entre otras].

Para determinar la actividad principal o preponderante se puede recurrir a distintas referencias o índices orientadores. Ninguno de ellos resulta decisivo ni puede aplicarse con carácter exclusivo y excluyente: En el caso del *objeto social de la empresa*, como explicó la [STS de 10 de julio de 2000](#) (rec. núm. 4315/1999), «no es el objeto social estipulado en los estatutos de la sociedad, quien define la unidad de negociación colectiva en su vertiente funcional, y, ello, porque de ser así no tendría el Convenio un soporte objetivo y de estabilidad: bastaría, simplemente, al empleador, cambiar el objeto social escriturado e inscrito en el Registro Mercantil, para hacer variar, unilateralmente, el convenio aplicable. El objeto social de una entidad mercantil "es un elemento que podría influir en algún aspecto de la contratación mercantil, por la confianza que los terceros hubieran depositado en el contenido del correspondiente asiento estampado en el Registro Mercantil. Pero, en el interior de la empresa, y en relación con sus trabajadores, lo relevante y decisivo es la actividad real que aquella desempeña, y en la que intervienen los empleados con motivo de la prestación de sus servicios"». Igual ocurre con la *Clasificación Nacional de Actividades Económicas* (RD 475/2007, de 13 de abril, por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2009 (CNAE-2009), que ha sido algunas veces atendida por la Comi-

sión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos en las consultas elevadas a la misma, si bien puede dar lugar a elecciones estratégicas por las empresas con la finalidad de eludir la aplicación del convenio que resultara realmente aplicable. También pueden utilizarse el directorio general de empresas y establecimientos realizado por el Instituto Nacional de Estadística; las manifestaciones contenidas en la comunicación de apertura del centro de trabajo que debe realizarse a la Autoridad Laboral, la inscripción de la empresa ante la Seguridad Social, o, en fin, la cifra de negocios que resulte más elevada en la contabilidad de la empresa.

En el caso de que existan varias actividades principales, separadas y autónomas, regirá el principio de especificidad, lo que supone la exclusión de la idea de unidad de convenio en la empresa. El principio de unidad de convenio para la empresa no puede oponerse a que los trabajadores de la misma que se dedican a actividades diversas puedan regularse por convenios diferentes; es más, el mismo decaerá cuando falte homogeneidad productiva y no exista actividad preponderante, de manera que las diversas actividades constituyan objeto de empresa y se desarrollen con organización distinta o en diferente centro de trabajo, al no poder predicarse del citado criterio su carácter dogmático a efectos de fijar el ámbito de aplicación de los convenios.

Para que en una empresa se puedan aplicar más de un convenio colectivo, o se excluya del común a uno o varios trabajadores, es necesario que la propia estructura empresarial tenga componentes productivos autónomos y que se dediquen a actividades tan dispares que no puedan ofrecer un punto común de encuentro, esto es, de actividades productivas absolutamente inconexas [Centro de trabajo dedicado a la hostelería y otros servicios fiscales (STSJ de Baleares de 29 de enero de 1997); espacios dotados dentro del mismo centro de trabajo de autonomía funcional y organización independiente (STSJ de Cataluña de 27 de septiembre de 1999, trabajos en la misma nave –almacén de madera y distribución–)]. La jurisprudencia utiliza, en estos casos, el que denomina criterio de especificidad. En su virtud, se podrá considerar que deben aplicarse varios convenios colectivos que regulen diferenciadamente esas distintas actividades. Como establece la STSJ de La Rioja de 20 de abril de 1993, «mientras el principio de unidad de empresa es aplicable a aquellas empresas con una actividad general cuyo carácter preeminente resulta claramente diferenciado, que cuentan además con otras actividades auxiliares de la misma que comparativamente con esta ostentan escasa entidad, el criterio de especificidad es de aplicación a las empresas en que coexisten varias actividades empresariales sometidas al campo de aplicación de ordenanzas y convenios diferentes».

La posibilidad de que se apliquen a los trabajadores de una misma empresa distintos convenios colectivos en función de la también distinta ubicación territorial de los centros de trabajo donde respectivamente llevan a cabo su labor está admitida por varios Tribunales Superiores de Justicia, como la STSJ del Principado Asturias de 31 de mayo de 2002 y la STSJ de Cataluña de 8 de abril de 2003 (rec. núm. 513/2003), aunque bien es cierto que otras Salas de lo Social parecen defender el criterio contrario. Y ello, porque cada convenio colectivo de ámbito territorial es de presumir que establece condiciones salariales amoldadas a las peculiaridades económicas del territorio donde se supone tendrá vigencia, retribuciones que, por el

contrario, puede que no se ajusten a las circunstancias de territorio distinto. De ahí que extender la aplicación de aquel a quienes trabajan y viven fuera de la esfera natural de aplicación de ese convenio puede suponer para estos últimos una merma de poder adquisitivo que materialmente los desiguala en relación con los demás empleados dentro de su misma empresa y, fuera de ella, también con los trabajadores de su misma categoría que perciben ingresos más acordes con el coste de la vida en el territorio donde desempeñan su profesión.

3. LA ORDENACIÓN DE LAS RELACIONES ENTRE CONVENIOS ESTATUTARIOS Y EXTRAESTATUTARIOS

En general, tanto la doctrina científica como la jurisprudencia han venido entendiendo que la regla del artículo 84 del ET solo resulta aplicable a los convenios estatutarios. El artículo 84 del ET no puede extenderse analógicamente a la concurrencia entre convenios estatutarios y extraestatutarios, dado que la prohibición que contiene el artículo 84 del ET «solo afecta a convenios colectivos de distinto ámbito y de naturaleza estatutaria», al no poder darse el presupuesto de la acción del citado precepto entre convenios de distinta naturaleza «por no existir términos comparativos, pues deben ser ambos convenios colectivos no existiendo homogeneidad si uno tiene eficacia erga omnes y otro eficacia limitada». En esta línea cabe situar la [STS de 17 de octubre de 1994](#). La misma rechaza la pretensión de anulación de un convenio extraestatutario concurrente con uno estatutario porque «la regla de concurrencia del artículo 84 del ET se refiere exclusivamente a los convenios estatutarios, no siendo aplicables a las relaciones entre ambas modalidades de convenios (estatutarios y extraestatutarios)». La referida doctrina fue luego reiterada por la [STS de 14 de febrero de 1996](#).

Así las cosas, cabe plantearse cuál es el principio aplicable para resolver la referida situación de concurrencia. La alternativa está en la regla del artículo 3.1 c) del ET, si el convenio estatutario tiene eficacia contractual, y la regla del artículo 3.3 del ET, si se reconoce al convenio eficacia normativa. Lo que parece concluyente a tenor de la doctrina jurisprudencial es el carácter contractual que debe atribuirse a este tipo de acuerdos pues, como señalara la [STS de 17 de octubre de 1994](#), los mismos «carecen de valor normativo, teniéndolo solamente convencional, no integrándose en el sistema de fuentes del derecho laboral previsto en el artículo 3.1 del ET, regulándose por la normativa general del derecho común en el campo de las obligaciones». En la misma línea cabe situar la [STS de 18 de febrero de 2003](#) que señala: «puesto que la eficacia general se reconoce solamente a los convenios colectivos estatutarios, según lo que disponen los artículos 37.1 de la CE y 82.3 del ET, no es posible una equiparación absoluta de ambas especies de pactos puesto que, dada su peculiar naturaleza y el proceso que se sigue para la negociación, no tienen fuerza normativa, sino únicamente obligacional entre quienes lo conciertan y sus representados, y si eso es así, en el orden jerárquico de la relación laboral previsto en el artículo 3 del ET, el pacto que corresponde al pacto colectivo extraestatutario será sin duda el tercero, es decir, después de las normas legales y reglamentarias y de los convenios colectivos de eficacia general, situándose al mismo nivel que el contrato de trabajo, aunque su ámbito subjetivo no sea individual propiamente dicho».

A tenor de lo expuesto, la STS de 18 de febrero de 2003 parece haber consolidado el criterio de que los conflictos entre convenios estatutarios y extraestatutarios deben ser resueltos atendiendo a la regla contenida en el artículo 3.1 c) del ET, según el cual, «los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan: (...) c) Por voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales o convenios colectivos antes expresados».

En efecto, la STS de 18 de febrero 2003 ha resuelto que un pacto de eficacia limitada no puede prevalecer ni contradecir las disposiciones de un convenio colectivo estatutario, «por razones de jerarquía, al igual que no puede hacerlo el contrato de trabajo individual, como expresión de la voluntad de las partes y fuente de los derechos y obligaciones que integran la relación laboral, de modo que carecen de virtualidad en lo que respecta a las cláusulas y condiciones que impliquen, en perjuicio de los trabajadores, posiciones menos favorables que las establecidas en disposiciones de superior rango, legales, reglamentarias o convencionales, y eso es justamente lo que se dice en el artículo 3.1 c) del ET al condicionar la validez de la voluntad de las partes manifestada en el contrato a que su objeto sea lícito» y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados». La conclusión que se obtiene con ese razonamiento es que el pacto extraestatutario no puede contradecir las cláusulas del convenio colectivo de eficacia general, en perjuicio de los trabajadores.

IV. ELEMENTOS DEFINIDORES DE LA ESTRUCTURA CONVENCIONAL Y RASGOS DEL MODELO ESPAÑOL

1. TASA DE COBERTURA

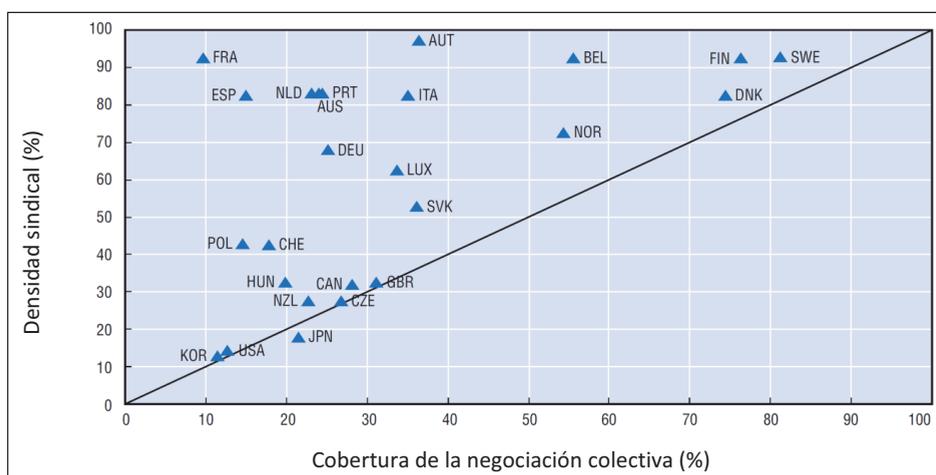
Un primer factor de definición es la tasa de cobertura. La misma se define como el porcentaje de trabajadores potencialmente cubiertos por la negociación colectiva. Normalmente se calcula mediante el porcentaje que representan los trabajadores cubiertos por convenios colectivos en relación con los ocupados asalariados de la EPA o con las afiliaciones de asalariados en situación de alta laboral del sistema de la Seguridad Social, restando de estas cifras que figuran en el denominador a los funcionarios, que por regulación legal no tienen derecho a convenios colectivos, y los empleados del hogar, que, por no existir organización patronal legitimada para la negociación colectiva, no están sujetos de hecho a esa negociación. La estimación basada en las afiliaciones a la Seguridad Social infravalora la tasa de cobertura. Por

La tasa de cobertura de la negociación colectiva en España se sitúa por encima del 80 %

ello, la OCDE utiliza los datos de la EPA, situando la tasa de cobertura española por encima del 80%. Por esta estimación España es, según la OCDE, el sexto país con mayor tasa de cobertura, solo superada por Austria, Bélgica, Finlandia, Francia y Suecia, y al mismo nivel que Australia, Dinamarca, Italia, Países Bajos y Portugal (véase figura 1).

Esta se sitúa por encima del 80% de los asalariados del sector privado y ello a pesar de que la tasa de afiliación sindical es muy reducida, en torno al 16%. La explicación de este resultado debe buscarse en la eficacia general de los convenios, que implica la extensión de los convenios colectivos a todas las empresas y trabajadores del ámbito correspondiente, sin necesidad de una adscripción voluntaria al convenio ni de ninguna decisión administrativa o judicial de extensión de dicho convenio (art. 82.3 ET), a diferencia de lo que ocurre en gran parte de los países de nuestro entorno en el que el modelo preponderante es el de eficacia limitada.

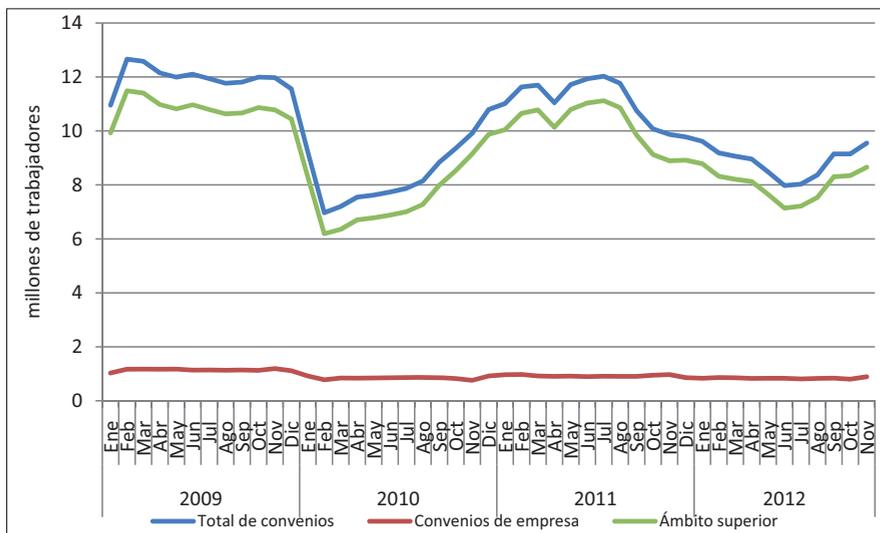
Figura 1. Cobertura de la negociación colectiva y densidad sindical



Fuente: OCDE.

No puede olvidarse, a pesar de lo anterior, la existencia de una parte importante de la población asalariada que se encuentra privada de cobertura a través de convenios colectivos. Se produce así la paradoja de que la gran proliferación de convenios no constituye sinónimo de garantía de la existencia de un convenio aplicable a cada empresa o trabajador, lo que hace inevitable la existencia de «desiertos contractuales». Lo cierto es que las estadísticas reflejan una caída sin precedentes en los últimos años de los niveles de negociación, de modo que si en 2007 se registraron 5.704 convenios que daban cobertura a 10.627.000 trabajadores, en 2011 solo fueron 4.337 los acuerdos y 9.774.600 los trabajadores cubiertos (véase figura 2).

Figura 2. Número de trabajadores cubiertos por los convenios colectivos registrados en los 12 meses anteriores



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

2. DELIMITACIÓN DE LA UNIDAD DE LA NEGOCIACIÓN PREVALENTE

Una característica común a los distintos sistemas de negociación colectiva ha sido la constitución de unidades de negociación prevalentes o típicas, término este con el que se expresa la idea de que, dentro de la pluralidad y diversidad de niveles de negociación, las colectividades laborales crean, desde el ejercicio de su autonomía negocial, unidades predominantes, así calificadas por cubrir al mayor número de trabajadores y empresarios o por conformar el marco en el que se negocia la mayor parte de convenios colectivos.

2.1. Relevancia de los niveles sectoriales en la estructura de la negociación

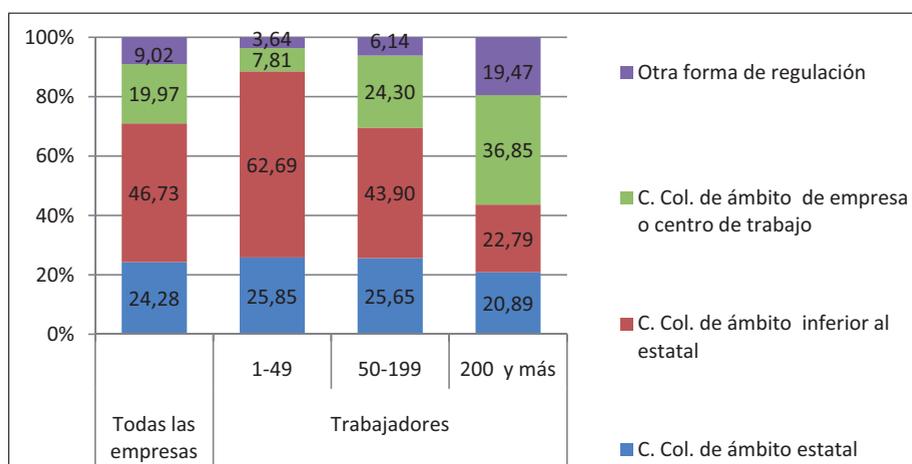
La dialéctica centralización-descentralización constituye, pese a ser utilizada constantemente como criterio delimitador fundamental a la hora de esquematizar el funcionamiento de cualquier estructura negocial, un instrumento inseguro y notablemente impreciso a la hora de efectuar una radiografía útil de las redes negociales existentes en un país. Centralización y descentralización no son situaciones que deban representar antagonismo sino, antes al contrario, complementariedad. La tensión entre ambas tendencias ayuda a conformar el modelo negocial existente sin que pueda concluirse que el equilibrio en que ambas coexisten pueda vencerse de forma radical en favor de una u otra.

La estructura de la negociación colectiva en España es predominantemente sectorial y, por tanto, predominantemente centralizada. Esta situación impone subidas salariales prácticamente homogéneas a todas las empresas de un sector sujeto a la misma, con independencia de su tamaño y demás condiciones específicas (RODRÍGUEZ GUTIÉRREZ, 2004). Y, como consecuencia, se establecen mínimos salariales que son de aplicación general y fuertemente vinculantes en la práctica con los salarios efectivos (SIMÓN, 2010).

No obstante, la referida centralización tiene un carácter intermedio, es decir, predomina en nuestra estructura negocial el convenio de sector y, más específicamente, el convenio provincial, que cubre a más de la mitad de los trabajadores asalariados (véase figura 3). La preponderancia de la negociación colectiva provincial, caracterizada por una estructura de tarifas salariales homogéneas en su estructura y evolución temporal, contribuye significativamente a la rigidez de la determinación de los salarios efectivos, dificultando un ajuste flexible de los salarios relativos y, por tanto, la incapacidad de las empresas para adaptarse a las perturbaciones de la demanda en situaciones de crisis económica (SIMÓN, 2010).

La estructura de la negociación colectiva en España es predominantemente sectorial y, por tanto, predominantemente centralizada. La misma tiene un carácter intermedio, es decir, predomina el convenio provincial, que cubre a más de la mitad de los trabajadores asalariados

Figura 3. Fuente de la regulación de las relaciones laborales por tamaño de empresa



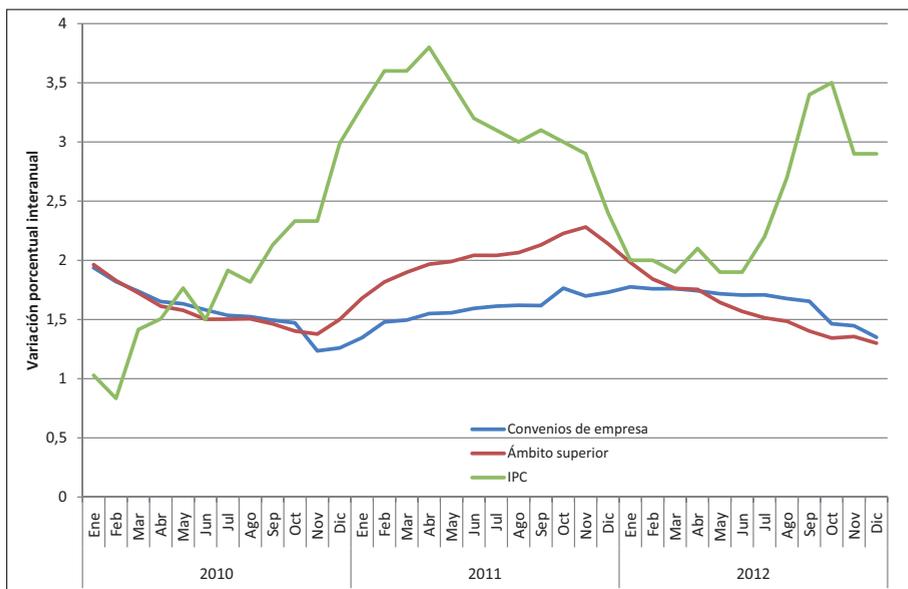
Fuente: Encuesta Anual de Coste Laboral 2010, módulo específico.

Como pone de relieve el siguiente gráfico (véase figura 4), tradicionalmente se han venido produciendo mayores aumentos salariales medios en los convenios de sector provinciales, que en

los de sector nacionales o de empresa. De este modo, una estructura de negociación muy centrada en el ámbito provincial, como la existente en España, tiene como consecuencia inmediata un mayor encarecimiento de la mano de obra; y, en particular, de la menos cualificada, los llamados «puestos de entrada». Este encarecimiento puede tener consecuencias importantes sobre aspectos tan significativos como la formación profesional (ABELLÁN, FELGUEROSO y LORENCES, 1997). No obstante, a partir de marzo de 2012, se empieza a hacer visible cómo los convenios de ámbito superior pactan incrementos salariales más bajos que en el nivel inferior. Así, ante el riesgo de perder su espacio de negociación, los convenios de ámbito superior parecen buscar un ajuste más preciso, fijando condiciones mínimas fácilmente asumibles en el nivel empresarial, de modo que no se vean desplazados por su negociación sino simplemente mejorados.

Ante el riesgo de perder su espacio de negociación, los convenios sectoriales parecen buscar un ajuste más preciso en materia salarial, fijando condiciones asumibles en el nivel de empresa

Figura 4. Incremento salarial pactado e inflación



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social/INE.

El carácter disfuncional de los convenios provinciales había sido expresamente reconocido por los propios interlocutores sociales y por los expertos que desde hace tiempo venían reclamando la desaparición o, cuando menos, la limitación de esta unidad de negociación. Así lo ponían de relieve las centrales sindicales más representativas en las «*Líneas básicas de UGT y CCOO*

para un Acuerdo sobre reforma de la negociación colectiva en desarrollo de la disposición adicional única del Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC), 2010-2012 de 19 de enero de 2011», documento en el que afirmaban que «la estructura negociada presenta patologías que se han enquistado en nuestro sistema de negociación colectiva. Así nos encontramos con (...) un protagonismo excesivo de los convenios provinciales sectoriales, que se caracterizan por sus ámbitos funcionales muy fragmentados, su desarticulación y disparidad y por la reiteración de ciertos contenidos, pero con diferencias sustanciales en las tablas salariales y en las jornadas pactadas». Pero no solo encontramos críticas del lado sindical. Buen ejemplo es también el documento «Nueve propuestas para la reforma de la negociación colectiva en España», elaborado por FEDEA, de fecha 8 de marzo de 2011, en el que se proponía, dado su carácter anacrónico, que «el umbral de representatividad debería reforzarse en los convenios de ámbito provincial, comarcal o local. De no darse estos requisitos, el convenio no tendría eficacia normativa y general, restringiéndose su aplicación únicamente a las empresas representadas en la negociación».

El Real Decreto-Ley 7/2011 puso en marcha, a través de esta última vía, un intenso proceso de cerco y limitación del uso del convenio provincial. Este proceso de asfixia tiene un primer instrumento en el artículo 84.3 del ET, en la redacción que al mismo otorgó el citado Real Decreto-Ley 7/2011, al permitir excepcionar la regla de concurrencia exclusivamente a los convenios colectivos de comunidad autónoma que afectasen a lo dispuesto en los de ámbito estatal siempre salvo pacto en contrario negociado según el artículo 83.2 del ET, que haya sido acordado por sujetos legitimados (art. 87 ET) y que cumplan los requisitos de mayoría exigidos por el artículo 88 del ET para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación (y no por la simple mayoría de cada una de las dos representaciones exigida por el artículo 89.3 ET). Por otro lado, dicha acción se ha complementado por la Ley 3/2012 a través de la regla de «prioridad aplicativa» del convenio colectivo de empresa respecto del convenio colectivo sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior, en los términos anteriormente analizados.

A través de esta doble pinza, limitación de la excepción de la regla de concurrencia a los convenios autonómicos con lo que se salva el problema interpretativo que dio lugar a los problemas antes señalados y el principio de preferencia del convenio de empresa, se busca hallar el efecto deseado de debilitar el papel protagonista del convenio provincial dentro de nuestra estructura de la negociación colectiva. Con todo, tan loable objetivo es probable que choque con diversas limitaciones que dificulten el anterior resultado.

En primer lugar, la apuesta por los convenios autonómicos como sustituto natural de la función vertebradora y de ordenación territorial de los convenios provinciales puede plantear problemas derivados de la fuerte consolidación de estos niveles de negociación, en los que se aprecian importantes problemas de comunicación dentro de las estructuras sindicales y empresariales y junto a ello, como ha señalado DOLADO en numerosas ocasiones, importantes «lobbies» que presionan para la conservación de este nivel buscando espacios propios al margen de las líneas de ordenación de los convenios de estructura.

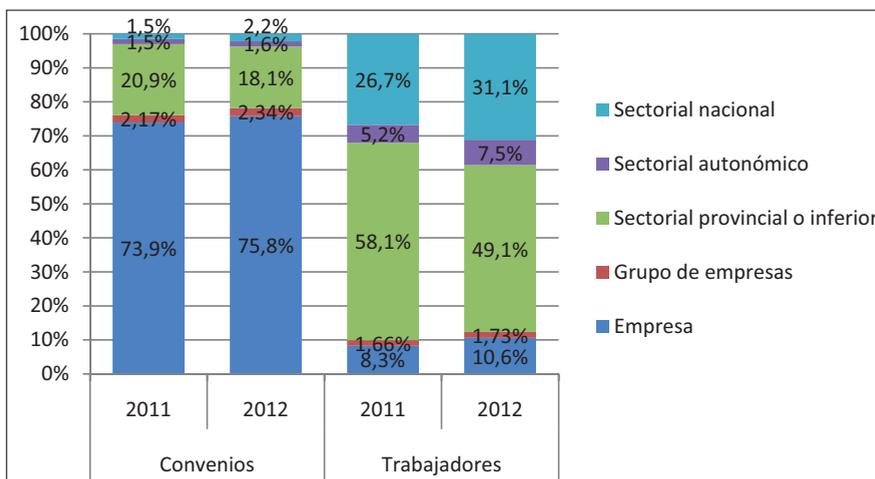
Pero también la citada opción puede encontrarse con dificultades a la hora de unificar las diversas realidades territoriales y productivas existentes en el seno de una comunidad autónoma. El problema de los convenios provinciales no es un debate de estructura sino de contenido de

los convenios: hay convenios provinciales que cumplen una función real y otros que se alejan de dicha tarea. Es evidente que será difícil transformar el papel que hasta ahora realizan estos convenios en comunidades como Cataluña (véase el ejemplo del convenio del Metal de Barcelona) o el País Vasco, cuyo papel motor en la materialización del nuevo sistema promocionado legalmente es evidente. No obstante, decíamos (MERCADER, 2011), que la norma compone un principio de jerarquía convencional y produce, por ende, un neto favorecimiento de los convenios de sector estatal y, previsiblemente, también autonómico.

En este punto las previsiones realizadas se han materializado a tenor de los resultados producidos en los últimos años (véase figura 5). Entre 2011 y 2012 la negociación de ámbito provincial o inferior (se incluye el muy escaso número de convenios comarcales y municipales) ha perdido dos puntos porcentuales en cuanto al número de acuerdos, pero la reducción de su importancia es mucho mayor: son 9 puntos porcentuales de cobertura de trabajadores los que pierde en un solo año, pasando del 58,1 al 49,1%. Este hecho se produce por una «pinza», como en su día calificamos, entre los convenios empresariales (entre los de empresa propiamente dicho y los de grupo de empresa el crecimiento es de 2,3 puntos porcentuales, hasta el 12,33% de los trabajadores) y los convenios sectoriales estatales, que crecen desde el 26,7% de los trabajadores al 31,1%. Los de ámbito autonómico también se ven reforzados en 2,3 puntos, hasta alcanzar una cobertura del 7,2% de los trabajadores afectados por convenios registrados en el ejercicio correspondiente.

Las reformas legales realizadas en los últimos años han contribuido a limitar el uso de los convenios provinciales lo que ha tenido como resultado una reducción de 9 puntos porcentuales de los trabajadores cubiertos por ellos pasando del 58,1 al 49,1 %

Figura 5. Distribución de los convenios registrados y trabajadores afectados por ámbito funcional



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

2.2. Relevancia del nivel de empresa en el diseño estructural

El anuario de estadísticas laborales, publicado por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, muestra con claridad las consecuencias del actual sistema. Pese a que la mayor parte de los convenios colectivos que se firman son de ámbito empresarial (junto con los grupos de empresas suman un 75,8%), su importancia en cuanto al número de empresas cubiertas es prácticamente nula, y suponen solo un 10,6% de los trabajadores. Los anteriores datos hacen que cada vez se encuentre más generalizada por parte de economistas y organismos internacionales (FMI, OCDE y Banco Central Europeo) y nacionales (Banco de España) la petición de descentralizar la negociación colectiva, es decir, que posean más importancia los convenios de empresa. La realidad de nuestro tejido productivo es que el 75% de las empresas tienen menos de 6 trabajadores y el 85% menos de 10 trabajadores, y el tamaño medio apenas supera el número de 10 trabajadores por empresa. El resultado de esta realidad no es otro que el que la cobertura de los convenios de empresa en España no ha dejado de disminuir en las últimas décadas, por lo que el grado de descentralización de nuestra negociación colectiva es de los más bajos a escala internacional.

Aunque la estructura de la negociación colectiva de cada país difiere también notablemente de unos a otros, lo cierto es que en la mayor parte de los países de nuestro entorno se observa como las estructuras de negociación que han manifestado una cierta preferencia por el nivel sectorial nacional marcan en los últimos años una fuerte tendencia hacia el nivel empresarial. Tal línea de tendencia busca dotar de una mayor atención a las condiciones específicas de cada empresa, y de una mayor descentralización y flexibilidad en la determinación de los salarios y las condiciones de trabajo, con el fin de que las empresas puedan afrontar sus necesidades y problemas propios en el terreno de la competencia. En el marco de las normas y los estándares fijados en convenios intersectoriales, la negociación colectiva a nivel de empresa ha desembocado en acuerdos que atienden a las necesidades específicas y los problemas propios de las empresas en el terreno de la competencia (KEUNE, 2011). La respuesta que se ha dado a este fenómeno tiene que ver con las necesidades de adaptación de los salarios y la productividad a las necesidades del mercado (BOERI, J. y VAN OURS, 2008).

Esta tendencia ha dado lugar, en diversa medida en cada caso, a un proceso de «descentralización organizada», consistente en el aumento de la negociación a escala empresarial en el marco de las normas y los estándares fijados en convenios (inter)sectoriales, a saber: los convenios sectoriales determinan, por ejemplo, las cuestiones que pueden negociarse a escala empresarial, o los márgenes dentro de los que pueden formalizarse los convenios de cada compañía, o a menudo se han referido a asuntos relacionados con el tiempo de trabajo, pero también han afectado a la negociación salarial, sobre todo en lo que atañe a los elementos que no forman parte de la prestación salarial básica (KEUNE, 2008).

La «empresarialización» de la negociación ha sido vista como un fenómeno negativo en cuanto que el mismo encubre, se dice, un proceso de «dessectorialización», «pues lo novedoso no es tanto el

que la empresa gane terreno como el hecho de que sean los ámbitos superiores los que lo pierdan». Las nuevas formas de gestión de los recursos humanos (salarios flexibles e individualizados, formas de participación directa, contratos individuales) y la segmentación de las plantillas y centros de trabajo exigen «nuevas formas de relación de empleo a nivel de empresa y centro de trabajo, hasta ahora no visibles» (KOHLENER, 1999). Este conjunto de necesidades impone que las mismas queden reflejadas en los modos y formas de ordenación del tejido convencional. En el ámbito de la empresa el convenio puede desempeñar una doble función: por un lado, integrativa, esto es, de especificación de la disciplina impuesta desde los niveles superiores y, por otro, gestora de la tendencial bilateralización de los poderes empresariales.

En los dos últimos años se han producido modificaciones legales en la regulación de las posibilidades de descuelgue salarial y en los criterios de concurrencia entre convenios de ámbito sectorial y de empresa que han convertido a esta en centro de gravedad de la estructura de la negociación

En los dos últimos años se han producido modificaciones legales en la regulación de las posibilidades de descuelgue salarial y en los criterios de concurrencia entre convenios de ámbito sectorial y de empresa que han convertido en centro de gravedad del modelo la negociación en este nivel (MERCADER, 2012).

Dicha línea de actuación coincide con las tendencias desarrolladas en otros países. En el caso de Italia, la Ley 148/2011 incorpora en su artículo 8 algunas precisiones importantes. La misma regulaba los denominados acuerdos de proximidad, esto es, la negociación colectiva de empresa y territorial infranacional. Se trata de acuerdos cuyos objetivos fijados legalmente eran muy variados (desde el incremento del empleo y de la calidad del trabajo, la regularización del trabajo irregular o los incrementos de la competitividad salarial, a la gestión de las crisis de empresa o reestructuración de empleo, inversiones y puesta en marcha de nuevas actividades). Dichos acuerdos podían utilizar varias medidas desde implantación de nuevas tecnologías, modificación de categorías y de la clasificación profesional, uso de contratos de trabajo atípicos, externalización de actividades y mecanismos de solidaridad en la cadena de subcontratación, uso flexible del tiempo de trabajo, regulación de las modalidades de ingreso en la empresa, medidas de conversión de contratos atípicos en estables hasta regulación de las modalidades de extinción. Lo más decisivo de esta regulación sin embargo estaba constituido por su «blindaje» normativo (BAYLOS, 2012). Los acuerdos de proximidad podían derogar las disposiciones legales reguladoras de las materias señaladas así como los preceptos relativos de los convenios colectivos nacionales de sector sobre dichas materias. Portugal y Grecia han fijado también la preferencia aplicativa del convenio de empresa (Leyes 3845/2010 y 3899/2010).

3. PREVALENCIA DE UN DETERMINADO TIPO DE SUJETO NEGOCIADOR

La representación en las mesas negociadoras se ha mantenido sin apenas alteraciones a lo largo de los últimos años. El protagonismo se encuentra compartido por las dos organizaciones sindicales más representativas de ámbito estatal, CC.OO. y UGT. Cada una de estas organizaciones tomó parte en la negociación de algo más de dos tercios de los convenios registrados con efectos económicos en los años referenciados, siendo, la mayoría de ellos, de ámbito empresarial. Los convenios en los que participaron afectaron a la práctica totalidad de los trabajadores cubiertos por la negociación colectiva, si bien el grado de afectación fue mayor en los de ámbito superior a la empresa. También fueron las de mayor peso en relación con los representantes aportados a las mesas negociadoras. En el año 2009, último en el que se incorporan datos específicos por la Memoria del Consejo Económico y Social, otras organizaciones sindicales aportaron el 16,6% de los representantes de las mesas negociadoras y formaron parte del 30% de los convenios registrados, la mayoría de los cuales pertenecientes al ámbito de empresa, donde afectan al 67,7% de los trabajadores pertenecientes a este ámbito. También destacan en el ámbito de empresa las listas no sindicalizadas, que aportaron el 8% de los representantes de este ámbito y participaron en los convenios que cubren al 10% de los trabajadores (véase figura 6).

Figura 6. Representantes de los trabajadores firmantes de convenios

Total convenios					
Representantes	Convenios	Trabajadores		Representantes	
		Miles	%	Número	%
CC.OO.	3.097	9.258,8	97,0	10.202	39,4
UGT	3.133	9.306,9	97,5	9.944	38,4
Otros sindicatos	1.486	2.536,4	26,6	4.311	16,6
Grupo de trabajadores	632	111,8	1,2	1.465	5,7
Convenios de empresas					
Representantes	Convenios	Trabajadores		Representantes	
		Miles	%	Número	%
CC.OO.	2.066	727,0	78,3	6.302	36,6
UGT	2.104	785,8	84,7	6.126	35,6
Otros sindicatos	1.187	628,3	67,7	3.419	19,9
Grupo de trabajadores	612	92,9	10,0	1.375	8,0
.../...					

Convenios de otros ámbitos					
Representantes	Convenios	Trabajadores		Representantes	
		Miles	%	Número	%
CC.OO.	1.031	8.531,8	99,0	3.900	44,8
UGT	1.029	8.521,0	98,9	3.818	43,9
Otros sindicatos	299	1.908,1	22,1	892	10,3
Grupo de trabajadores	20	18,9	0,2	90	1,0

Fuente: Memoria del CES 2009.

4. GRADO DE COORDINACIÓN ENTRE LOS DISTINTOS NIVELES DE NEGOCIACIÓN

La estructura de la negociación colectiva mantiene, en la actualidad en nuestro país, gran parte de los rasgos fisonómicos que la vienen caracterizando desde los años setenta: elevado grado de atomización y dispersión de unidades de negociación que, además, refleja un modelo convencional estático y con mínimos cambios en el entramado de las propias unidades de negociación. El anterior resultado no se ha visto alterado esencialmente a pesar de los numerosos intentos de introducir dosis de racionalidad en el tejido negocial. Ni las reformas legales, ni la intervención de la autonomía colectiva a través de instrumentos como los AINC o AENC, que incorporaron fórmulas de descentralización centralmente coordinada, han ayudado a transformar el citado modelo.

Nuestro sistema de negociación colectiva también ha sido caracterizado por su escasa coordinación. De acuerdo con el índice elaborado por la OCDE, nuestro país presentaría, en las dos últimas décadas, un grado intermedio de coordinación, caracterizado por poseer una negociación fragmentaria con un patrón irregular de coordinación entre los principales agentes negociadores. Así se ponía de manifiesto en el *Employment outlook 2006* en el que, dentro de un índice que va del 1 (menor coordinación) al 5 (mayor coordinación), España obtiene un 3.

La «autarquía relativa» de las distintas unidades de negociación, tal y como la definimos hace años, sigue siendo, a día de hoy, una realidad incuestionable. Cada ámbito negocial se ha convertido en feudal territorio numantamente defendido por los representantes sindicales y patronales que allí moran, ayudados, en todo caso, por una regulación legal que ha servido fielmente a los fines de estabilidad y consolidación de las unidades de negociación existentes. La ausencia de normas de conexión entre los distintos niveles de negociación o, cuando estas existen, los inevitables problemas de reconocimiento mutuo del poder convencional que esgrimen los sujetos

colectivos que participan en la negociación hacen de cada convenio una suerte de «rex in regno suo», impermeable a las posibles llamadas a la coordinación procedentes de otros niveles. La anterior realidad impulsa la conservación de ese particular «síndrome cantonal» que afecta a nuestra estructura de la negociación.

El problema de la relación entre convenios colectivos de diferente nivel constituye, sin duda, una cuestión de política de las organizaciones que intervienen en su diseño y efectiva implantación. En la medida en que los diferentes núcleos de agregación de intereses sindicales y empresariales buscan, a través de la negociación, sus propios espacios de poder, la formación de una red convencional ordenada depende, en gran medida, de la voluntad de los diferentes sujetos de adaptar sus decisiones y actuaciones a tal fin, adaptación que necesariamente conlleva una cesión de su soberanía contractual. Para la efectividad de la ordenación convencional sería también necesaria una coordinación política entre los distintos niveles de decisión.

La recepción de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios de ámbito superior por aquellos de más restringido ámbito no se impone de manera automática; por lo que su cumplimiento deriva hacia una cuestión interna de las partes signatarias, dependiendo, por tanto, del grado de vinculación existente en el seno de las organizaciones y sus miembros, del respeto de sus obligaciones asociativas y del grado de autonomía de decisión de que están dotadas. Por todo ello, la eficiencia negocial depende, en gran medida, de la fluidez tanto dentro del sindicato como de las organizaciones empresariales.

En conclusión se observa, como se hacía hace unos años, un elevado grado de descoordinación convencional, resultando evidente que muchos sectores carecen en su negociación colectiva de instrumentos que establezcan sistemas de ordenación de la negociación colectiva. La regla general es, pues, la falta de coordinación; la excepción, por tanto, la existencia de sectores de actividad con técnicas de articulación y de solución de conflictos entre convenios (ESCUDERO y MERCADER, 2008).

La estructura de la negociación española demuestra un elevado grado de descoordinación, resultando evidente que muchos sectores carecen en su negociación colectiva de instrumentos que establezcan sistemas de ordenación. La regla general es la falta de coordinación y racionalización de nuestro tejido negocial

5. GRADO DE ESTABILIDAD DE LOS CONVENIOS NEGOCIADOS

Otra característica relevante a la hora de valorar la estructura de la negociación colectiva es la duración de los convenios, esto es, la longitud del periodo durante el cual estarán vigentes. A su vez, se trata de un elemento que puede influir en el grado de inercia nominal de la economía, en

el sentido de que cabe esperar que la mayor duración de los convenios haga que, ante cambios en la demanda, los salarios corrientes apenas respondan y, por tanto, sea el paro el que se modifique significativamente (LAYARD *et al.*, 1991). Adicionalmente, una mayor duración de los convenios aumenta las posibilidades de que exista una falta de sincronización (esto es, una superposición) en la firma de los mismos, lo que también incidiría negativamente en la flexibilidad salarial.

España se ha venido situando entre los países con duraciones medias de los convenios más altas, alrededor de 2,5 años, situándose cerca de los países nórdicos (DU CAJU *et al.*, 2008). Aunque la estadística de convenios no nos ofrece datos para poder desagregar esta cifra, es decir, conocer qué parte de esa duración se debe a la capacidad de las partes para poder establecer la duración que estimen oportuna y cuál a la ultraactividad, lo cierto es que existen buenos argumentos para pensar que la opción mayoritaria en nuestro país es la vigencia bianual y ello por dos motivos: en primer lugar, porque los convenios colectivos plurianuales han pasado a ser los mayoritarios en nuestro ordenamiento jurídico frente a los de tipo anual; en segundo lugar, porque la mayoría de los convenios son revisados dos años después de su entrada en vigor. Pero, frente a las conductas asentadas en la fisiología del modelo, cabía también encontrar ciertas patologías: el caso de los controladores aéreos fue el ejemplo paradigmático.

Ciertamente, no tiene ningún sentido conservar la vigencia de convenios que, por las dificultades de entendimiento en la negociación o por otras muchas causas, siguen siendo de aplicación por periodos de muchos más años, manteniendo en su texto auténticas condiciones «zombies», en muchos casos por completo ajenas a la legislación vigente. En otros casos, las conductas estratégicas de los sujetos negociadores llevaban a negociaciones que se dilataban en exceso en el tiempo. La limitación temporal de la aplicación de los convenios produce, sin duda, unos efectos de estimulación en las mesas negociadoras, impulsando su negociación, de forma mucho más efectiva, aunando en el tiempo la legislación con la normativa paccionada y adaptándose de forma realista a las demandas de las relaciones laborales. Como se ha señalado, el resultado de la regla de la ultraactividad es que las empresas no están en condiciones de reaccionar con prontitud a los cambios externos que de forma continua afectan a la demanda de sus productos y a sus costes de producción, con el consiguiente perjuicio para su rentabilidad y el riesgo para su viabilidad.

El objetivo de la reforma del 2012 que ahora viene a incorporar el artículo 86.3 del ET queda claro en la Exposición de Motivos. La misma pretende, se dice, «en primer lugar, incentivar que la renegociación del convenio se adelante al fin de su vigencia sin necesidad de denuncia del conjunto del convenio, como situación que resulta a veces conflictiva y que no facilita un proceso de renegociación sosegado y equilibrado. Pero, además, para cuando ello no resulte posible, se pretende evitar una «petrificación» de las condiciones de trabajo pactadas en convenio y que no se demore en exceso el acuerdo renegociador mediante una limitación temporal de la ultraactividad del convenio a un año».

La opción legal ha venido de la mano del establecimiento de un determinado plazo, transcurrido el cual, de no alcanzarse un nuevo convenio, aquel decaerá a favor del convenio sectorial que esté

en vigor en el mismo ámbito o, en caso de no existir, este cesaría en sus efectos en favor de la legislación vigente. De este modo, la importante novedad de la Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral consiste en que se prevé que, «transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquel perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación». Los resultados futuros de esta opción plantean serias incertidumbres.

Bibliografía

- ABELLÁN, C.; FELGUEROSO, F. y LORENCES, J. [1997]: «La negociación colectiva en España: una reforma pendiente», *PEE*, núm. 72, págs. 254-256.
- BAYLOS GRAU, A. [2012]: *Negociación colectiva en Italia: ¿crisis de sistema?*, <http://baylos.blogspot.com.es/2012/08/negociacion-colectiva-en-italia-crisis.html>
- BERTOLA, G. y ROGERSON, R. [1997]: «Institutions and Labor Reallocation», *European Economic Review*, junio, págs. 1.147-1.171.
- BOERI, T. y VAN OURS, J. [2008]: *The economics of imperfect labour markets*, Princeton: University Press.
- CAIROS BARRETO, D. [2012]: *La articulación y concurrencia de convenios colectivos*, Albacete: Bomarzo.
- CALMFORS, L. y DRIFILL, J. [1988]: «Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic», *Performance, Economic Policy*, 6.
- CORREA CARRASCO, M. [2012]: «La ordenación de la estructura de la negociación colectiva tras las recientes reformas laborales», *RDS*, núm. 59.
- CRUZ VILLALÓN, J. [2004]: *La representatividad sindical y empresarial en las relaciones laborales y en el sistema político español*, Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Madrid, vol. 8.
- DU CAJU, P.; GAUTIER, E.; MOMFERATOU, D. y WARD-WARMEDINGER, M. [2008]: *Institutional Features of Wage Bargaining in 23 European Countries, the US and Japan*, European Central Bank, Working Paper Series, núm. 974.
- ESCUADERO RODRÍGUEZ, R. y MERCADER UGUINA, J. R. (coords.) [2008]: *Estructura de la negociación colectiva*, Madrid: Secretaría Confederada de CC.OO.
- FELGUEROSO, F. [2011]: «Reforma de la Negociación Colectiva: ¿por qué y cómo?», *Revista Económica de Catalunya*, Mercado de Trabajo.
- GOERLICH PESET, J. M. [2013]: *Régimen de la negociación colectiva e inaplicación del convenio colectivo en la reforma de 2012*, Valencia: Tirant lo Blanch.
- JIMENO, J. F. y THOMAS, C. [2011]: «Collective bargaining, firm heterogeneity and unemployment», *Documentos de Trabajo*, núm. 1.131, Banco de España.
- KEUNE, M. [2008]: «Introduction: Wage moderation, decentralization of collective bargaining and low pay», en KEUNE, M. y GALGOCZI, B. (eds.), *Wages and wage bargaining in Europe: Developments since the mid-1990's*, Bruselas: ETUI.

KEUNE, M. [2011]: *Derogation clauses on wages in sectoral collective agreements in seven European countries*, Dublín: Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo.

KOHLER, H-D. [1999]: «Las relaciones laborales españolas en el marco europeo», en MIGUÉLEZ, F. y PRIETO C. (dir.), *Las relaciones de empleo en España*, Madrid: Siglo XXI.

LANTARÓN BARQUÍN, D. [2013]: *Legitimación negocial en el banco empresarial del convenio colectivo sectorial*, Valencia: Tirant lo Blanch.

LAYARD, R.; NICKEL S. y JACKMAN R. [1991]: *Unemployment: Macroeconomic Performance and the Labour Market*, Oxford University Press.

LÓPEZ TERRADA, E. [2000]: *La descentralización de la estructura de la negociación colectiva y las posibilidades de su articulación*, Valencia: Tirant lo Blanch.

MERCADER UGUINA, J. R. [1994]: *Estructura de la negociación colectiva y relaciones entre convenios*, Madrid: Civitas.

— [2004]: «La estructura de la negociación colectiva», *TL*, núm. 76.

— [2011]: «Estructura de la negociación colectiva y concurrencia de convenios en el RDL 7/2011», en GARCÍA-PERROTE, I. y MERCADER UGUINA, J. R., *La reforma de la negociación colectiva. Real Decreto Ley 7/2011, de 10 de junio*, Valladolid: Lex Nova.

— [2012]: «Comentario a los artículos 83 y 84 del Estatuto de los Trabajadores», en CRUZ VILLALÓN, J.; GARCÍA PERROTE, I.; GOERLICH PESET, J. M. y MERCADER UGUINA, J. R. (dir), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Madrid: Lex Nova, 2.ª ed., págs. 821 a 840 y 920 a 922.

— [2012]: «La empresa como nuevo centro de gravedad de la estructura de la negociación colectiva: La reforma de la Ley 3/2012», en GARCÍA-PERROTE, I., MERCADER UGUINA, J. R., *La regulación del Mercado Laboral. Un análisis de la Ley 3/2012 y de los aspectos laborales del Real Decreto-Ley 20/2012*, Valladolid: Lex Nova.

MERINO SEGOVIA, M. A. [2000]: *La estructuración legal y convencional de la negociación colectiva*, Madrid: Civitas.

MILNER, D. METCALF [1995]: «Relaciones laborales y resultados económicos en España», *Moneda y Crédito*, núm. 201, pág. 23.

RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M. L. [2000]: *La estructura de la negociación colectiva*, Valladolid: Lex Nova.

RODRÍGUEZ GUTIÉRREZ, C. [2004]: «Formación de los salarios en España», *RMTAS*, núm. 51, pág. 51.

SIMÓN, H. [2010]: «La negociación colectiva y la estructura salarial en España», *PEE*, núm. 124, págs. 214 a 228.

THIBAUT ARANDA, X. [2008]: *Convenio colectivo aplicable en la empresa por razón de su actividad*, Valencia: Tirant lo Blanch.

VALDÉS DAL-RÉ, F. [1983]: «Crisis y continuidad en la estructura de la negociación colectiva», *RPS*, núm. 137.

VARDARO, G. [1987]: *Differenze di funzioni e di livelli fra contratti collettivi*, Lavoro e Diritto, vol. I, págs. 229 a 287.

WINDMULLER, J. P. [1989]: *Nueva consideración de la negociación colectiva en los países industrializados*, Madrid: MTSS/OIT.