

# La negociación colectiva, clave para una sociedad más igualitaria: un rápido repaso de su viaje hacia la encrucijada \*

JOAQUÍN PÉREZ REY

Profesor titular de Derecho del Trabajo, UCLM

## Sí, aunque no lo crean, la Constitución habla de sindicatos y de negociación colectiva

En tiempos de constitucionalismo a tiempo parcial, esa estrategia infame que insiste en leer en la Carta Magna solo aquello susceptible de ser utilizado de forma demagógica y partidista, conviene insistir en los pasajes que se ocultan, en los que permanecen deliberadamente en el olvido. La negociación colectiva es uno de ellos. Cuando nuestro Estado presume de pluralista, y lo hace desde el primer momento, persigue, entre otras cosas más evidentes, señalar que la conformación de las reglas que rigen nuestra convivencia tiene orígenes distintos y uno de ellos es la autonomía colectiva: la voluntad conjunta de sindicatos y patronales, reconocidos ellos también en un lugar de privilegio constitucional en el que la lectura sesgada no suele reparar. Ligamos la negociación colectiva al pluralismo no solo para indicar que no todo el derecho procede del Estado, con perdón de los monistas irredentos, sino también para anudar con cabos resistentes la democracia y la autonomía colectiva: no existe la una sin la otra. Hágase un ejercicio de memoria para no descuidar cómo el franquismo decretó la muerte de la negociación colectiva, sustituyéndola por una espesa red de ordenanzas y reglamentaciones que dejaban las condiciones de trabajo en manos del poder público, cuyas connivencias no son difíciles de adivinar.

---

\* Conferencia pronunciada por Joaquín Pérez Rey en el III Congreso Trabajo, Economía y Sociedad, organizado por la Fundación 1.º de Mayo y celebrado en Madrid, los días 14 y 15 de octubre de 2019, bajo el título «Repensar la economía con las trabajadoras y trabajadores».



Es muy evidente esta asociación. El reconocimiento pleno de la autonomía colectiva es uno de los elementos más significativos de la Constitución y pocas dudas puede existir de que con él se manifiesta una discontinuidad de calado con nuestro oscuro pasado. No hay puentes entre el franquismo y la democracia en el modelo de relaciones laborales y ello es mérito del movimiento obrero, pese a que, una vez más, el relato miope se empeña en ocultarlo. La negociación colectiva y la fuerza vinculante de los convenios se insertan como una de las claves constitucionales que, sin embargo y como dentro de unas líneas veremos, no ha logrado ofrecer la resistencia que cabría esperar frente a los ataques de las políticas de la austeridad, una alternativa nominal para evitar que el texto se nos pueble de aliteración neoliberal.

Y tiene, sin salir aún del marco de referencia constitucional, mucho sentido vincular la negociación colectiva a la igualdad, y hacerlo además a la acepción sustancial de esta última. La construcción de un espacio colectivo de negociación es uno de los instrumentos más poderosos para garantizar que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, a la vez que para remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social. La bella proclamación del artículo 9.2 CE, también ella condenada a las notas a pie de página del furor constitucionalista.



100

### **El convenio colectivo o cómo compensar las miserias del contrato de trabajo**

Un hilo, el de la relación entre igualdad y negociación colectiva, del que merece la pena seguir tirando. La relación individual de trabajo es el espacio por excelencia de la desigualdad, del dominio déspota del poder privado del empresario. Sin embargo, es un espacio fantasmagórico, porque pretende hacer pasar por libertad lo que no es sino dominación. Un libro clásico del pensamiento laboral lo afirmaba con mucha precisión: «El trabajo productivo [...] se canaliza jurídicamente mediante la forma contrato. La igualdad formal entre las partes constituirá de esta manera una función de la desigualdad sustancial entre estas. El mecanismo contractual reproduce las desigualdades de los poseedores y refuerza la invisibilidad de los poderes económicos y políticos que de hecho las determinan. Paradoja o hechizo, el sistema liberal exige que las situaciones de subordinación aparezcan como relaciones de coordinación entre seres libres e iguales; necesita que un acto de sumisión se presente bajo la máscara de un contrato» (Baylos).

Desenmascarar esta situación y, sobre todo, reequilibrarla, conquistando espacios de libertad e igualdad allá donde solo había subordinación, es la función de la negociación colectiva que permite de este modo superar la frus-

tración del individuo aislado y sometido creando espacios colectivos de solidaridad que tienen como fruto el convenio: la ley profesional como mantenían unos, un armisticio temporal en la lucha de clases como decían otros, aunque ambos tienen razón. En cualquier caso, la evidencia de que el trabajador reconquista en el plano colectivo su libertad.

El reequilibrio que procura la organización colectiva de los trabajadores en su intento por situar en este espacio la regulación de las condiciones de trabajo tiene un enorme potencial para contrarrestar las condiciones más difíciles del movimiento obrero.

No es solo que en la práctica resulten inconcebibles las relaciones laborales sin negociación colectiva y que esta surja incluso cuando se pretende negar al sindicato (el convenio de la industria tejedora de la seda de Lyon en 1831 se pone como ejemplo) o que, en tiempos más recientes, quien niega cualquier deber de negociar acabe haciéndolo ante la evidencia de que por ahí pasan las soluciones (tráigase aquí como ejemplo la subcontratación y algunos conocidos casos en los que la empresa principal asume, aun sin reconocerlo, su papel de interlocutor material).

Pero no es solo esta capacidad de asomar la cabeza en situaciones de no reconocimiento jurídico del derecho, sino también la de hacerlo para crear condiciones de trabajo al margen de otras vías. Privada de derechos de participación política, la clase obrera logró en algunos países mediante la negociación colectiva alcanzar unos niveles mínimos de protección que hicieron innecesaria la intervención de la norma estatal. Es, como se sabe, la hipótesis explicativa de que, según Kahn-Freund, la pionera legislación obrera británica no interviniera en sus momentos iniciales más allá del círculo de los menores, los jóvenes y las mujeres. Y es una hipótesis muchas veces manipulada. En su intento por recortar derechos laborales, el neoliberalismo, paradójicamente, ha acudido en ocasiones a la negociación colectiva para justificar el recorte de derechos laborales, como si donde hubiera autonomía colectiva no fuera necesaria la intervención estatal. Es un argumento claramente insostenible, no solo porque el Estado como regulador de derechos laborales y el convenio hayan convivido desde los orígenes y no solo no se repelen, sino que se atraen actuando de forma coordinada y complementaria. También lo es porque el razonamiento no puede ocultar su intento de manipular el esquema de fuentes jurídico-laborales para propiciar espacios de desregulación y de regreso al contrato de trabajo, exactamente la negación del papel que, como estamos viendo, cumple la negociación colectiva.



## La instrumentalización de la negociación colectiva de menos a más

No descuidemos esta tendencia manipuladora, en ella llevamos instalados décadas aun con niveles de intensidad diferentes.

La reforma de 1994, tan lejana en el tiempo, pero tan significativa del giro del modelo de relaciones laborales a lo que por entonces se llamaba —todavía sin rubor— flexibilidad, propició estos escenarios de desregulación controlada. Lo hizo básicamente retirando la norma imperativa del Estatuto de los Trabajadores y trasladando la responsabilidad a la negociación colectiva, a la que a la vez debilitaba mediante nuevos instrumentos negociales, los acuerdos de empresa fundamentalmente, de difícil clasificación. Tan difícil que no parece desproporcionado negar incluso su adscripción al ámbito de la autonomía colectiva y situarlos más cerca del contrato que del convenio, una tendencia en verdad de la individualización de las relaciones laborales.

Desde entonces la negociación colectiva se ha acostumbrado a convivir con un esquema legal débil, especialmente en algunos sectores como el tiempo de trabajo o el salario, en el que, no lo ocultemos, algunas veces ha profundizado (un ejemplo clásico es el de la contratación temporal). Sin embargo, su capacidad de gobierno de la situación quedaba más o menos intacta. La posibilidad de llevar adelante sin especial dificultad fórmulas de negociación colectiva articulada, contener la tendencia descentralizadora de los acuerdos de empresa a través de una tupida presencia en las representaciones de los trabajadores en la empresa o mantener el convenio provincial como espacio clásico (y cómodo también para las representaciones patronales) contrarrestaban las tendencias de la reforma legal, que tampoco había ahondado decisivamente en la provocación de desequilibrios entre las partes negociales. Incluso al comienzo del auge de la remisión legal al convenio colectivo, este parecía reacio a cumplir un papel de empeoramiento de los estándares legales, y la propia estructura negocial, cuando se descentralizaba, lo hacía en términos de mejora (el papel clásico del convenio de empresa elevando los estándares sectoriales).

Las cosas tendrían oportunidad de empeorar, como a estas alturas todos sabemos. El hito decisivo lo constituye la reforma de 2012, pero no sería correcto negar que ella tiene un antecedente, algo más moderado, pero que se inscribe en claves del todo coincidentes, en el RDL 7/2011. Suelo poner como ejemplo de lo que se espera de la negociación colectiva tras estas reformas el artículo 12.5.d ET: «El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días, salvo que el convenio establezca un plazo de preaviso inferior». Toda una invitación a degradar aún más las ya débiles indicaciones legales y que marca un importante giro, una clara instrumentalización por el poder público de la negociación colectiva, de la que se espera contribuya a recrudescer la competencia



y no a moderarla con el propósito final de rebajar las condiciones de trabajo y aportar decisivamente a la cacareada devaluación interna.

Conocemos sobradamente los cauces seguidos para acometer tal tarea y no podemos detenernos en ellos: la eliminación de la ultraactividad del convenio (solo parcialmente contenida por la jurisprudencia), la prioridad aplicativa del convenio de empresa en las condiciones de trabajo más esenciales y el régimen de inaplicación o descuelgue. Las tres confluyen en un intento de provocar la «chilenización» de la negociación colectiva, que encuentra en el universo cerrado de la empresa su ámbito más adecuado a ojos del legislador, desequilibrando a su vez el poder negociador de las organizaciones sindicales que arriesgan la pérdida del convenio si no acuerdan en breve tiempo y que, lo que es más grave, pueden ser suplantadas por representaciones espurias como las famosas comisiones *ad hoc*: mecanismos que, como antes decíamos del contrato de trabajo, enmascaran la voluntad del empresario bajo el tétrico disfraz de la decisión «democrática» de tres trabajadores de la plantilla.

Este vuelco, ya lo anticipamos al inicio, no fue contenido ni moderado en sus contenidos más groseros por el TC, que se situó como ariete de la reforma y, lo que es peor, aprovechó para degradar el derecho de negociación colectiva al rango de derecho de mera configuración legal. La instrumentalización de la negociación colectiva recibía así el parabién constitucional y se disponía a cumplir su nuevo encargo.



### **Es precisa una reforma legal urgente y profundizar en la democratización de las relaciones laborales**

Aunque no han faltado ocurrentes formas de contrarrestar desde la propia autonomía colectiva este erial normativo (estoy pensando en la conocida cláusula anti-Mercadona o en la atribución de competencias informativas a las comisiones paritarias para intentar frenar las inaplicaciones mediante comisiones *ad hoc*, por no hablar del uso del sistema de representación unitaria para impedir la prioridad del convenio empresa por mera imposibilidad de negociarlo), lo cierto es que los efectos de la reforma se han dejado notar y han apartado a la negociación colectiva de sus funciones históricas y constitucionales, en las que nos deteníamos al inicio.

La cuestión es desde luego importante por lo que ha supuesto de degradación de las condiciones laborales (trasládese aquí el universo de la subcontratación y las empresas multiservicios, pero también el auge de los convenios de empresa, muchas veces directamente fraudulentos, encomendados a gestorías y que en algunos casos han funcionado como mecanismos para entregar lisa y llanamente al ámbito de la autonomía individual la regulación del conjunto de las condiciones de trabajo), pero también por lo que implica para el

sindicato. Es un intento de privarle del instrumento más decisivo de influencia en los sectores productivos. Detrás de la reforma no solo hay un ataque al convenio, lo hay también al sindicato, como parece evidente.

No bastan reconsideraciones parciales (como la que surge de la Ley de Contratos del Sector Público); es imprescindible revertir la reforma laboral de 2012 en este punto y hacerlo de forma urgente, sin esperar a una reconsideración completa de nuestro modelo de relaciones laborales que pueda prolongarse *ad calendas graecas*. Una negociación colectiva amordazada desde la ley no es de recibo y nos separa del programa constitucional.

Este es el programa a corto plazo, pero surgen otras cuestiones. No puedo ni siquiera mencionarlas en este breve espacio, pero me gustaría acabar por donde empecé, reclamando la decisiva aportación democrática que la negociación colectiva está llamada a cumplir. El espacio de las relaciones laborales, tan preñado de autoritarismo, debe todo él (no más cláusulas, por favor, del tipo «la organización del trabajo es competencia exclusiva del empresario») caminar hacia su gestión negocial. Desde la contratación hasta el despido, pasando por la flexibilidad interna, una negociación vinculante, autónoma y no instrumentalizada desde el exterior es, seguramente, una garantía de éxito en términos de gestión, pero también una necesidad democrática para derribar de una vez los cuartos oscuros del poder privado.

### El foco de la historia

No es nada nuevo, esta ambivalencia es una constante. La negociación colectiva ha sido una potente fábrica de consensos que ha sostenido un orden social que individualmente no podía ser ni elegido ni rechazado, solo sufrido e interiorizado. Pero al mismo tiempo lo condicionó. El nuevo orden vio como su lógica autoritaria se atenuaba en la medida en que era participado por sujetos que podían al fin ejercer el derecho a la palabra a través del sindicato. El foco de la historia ya no iluminaba solo el centro del palco escénico y los últimos, los invisibles, ya no eran meros figurantes, estaban llamados a cumplir un papel más activo.

Así lo decía Romagnoli en su último libro, y parece claro que es necesario seguir orientando el foco de la historia para que la negociación colectiva siga concediendo el protagonismo a quien lo necesita. Por eso sigue siendo un relato de igualdad que requiere de un impulso permanente. ★

