

García Viña, Jordi

*La negociación colectiva en España
tras las últimas reformas*

Pamplona, Aranzadi-Thomson

Reuters, 2011, 370 pp.

El libro *La negociación colectiva en España tras las últimas reformas*, del profesor Jordi García Viña de la Universidad de Barcelona, aborda una de las instituciones fundamentales del derecho del trabajo.

El libro parte del estudio de las últimas reformas en materia de negociación colectiva. Tema al que, por considerarlo de suma actualidad, dedicaremos nuestra principal atención. El Real Decreto-ley 7/2011, del 10 de junio, establece medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, publicándose en el *Boletín Oficial del Estado* (BOE) del 11 de junio, y destaca los cambios introducidos a la negociación colectiva. Regulación sobre la negociación colectiva que no había sido tocada, desde el texto originario del Estatuto de los Trabajadores de 1980.

Reforma necesaria, pero como se señala en el libro, no se debe perder de vista que de 1980 a 2011 la negociación colectiva en España ha sido muy positiva. El modelo de negociación español ha permitido convertir al convenio colectivo como el elemento de regulación de las condiciones de trabajo, bajo el diálogo permanente entre trabajadores y empleadores.

El Real Decreto-ley 7/2011, del 10 de junio, que entró en vigor el 13 de junio de 2011, señala en su exposición de motivos las “disfunciones que le restan eficiencia y, particularmente, capacidad de adaptación a las condiciones cambiantes de la economía y del empleo y del propio modelo de relaciones laborales”, entre los que destacan:

- 1) La estructura de una negociación colectiva claramente atomizada. En la medida en que existe un número excesivo de convenios colectivos para ámbitos muy reducidos y fragmentados.



- 2) La falta de orden en la negociación colectiva, ya que se encuentra desorganizada y sin reglas claras sobre la concurrencia de convenios colectivos.
- 3) Dificultades para ajustar los convenios colectivos a las circunstancias económicas cambiantes de las empresas.
- 4) Dificultades para adoptar la flexibilidad interna en la empresa, es decir, la necesidad de adaptar las condiciones de prestación del trabajo: movilidad o polifuncionalidad.
- 5) La falta de adaptación de la negociación colectiva a las nuevas formas de trabajo o de organización de las empresas, por ejemplo la descentralización productiva.

Bajo las anteriores consideraciones, la exposición de motivos en comento parte de cuatro objetivos fundamentales:

- 1) Favorecer una mejor ordenación de la negociación colectiva, propiciando a la vez una negociación más cercana a la empresa.
- 2) Propiciar una negociación colectiva sectorial más adaptada a la situación de cada sector de actividad económica.
- 3) Introducir mayores niveles de dinamismo y agilidad en la negociación colectiva, tanto en los procesos de negociación de los convenios colectivos como en sus contenidos, de manera que se aumente la capacidad de adaptabilidad a los cambios en la situación económica y socio-laboral, en términos que equilibren flexibilidad para las empresas y seguridad para los trabajadores.
- 4) Adaptar el sistema de negociación colectiva a las nuevas o renovadas realidades empresariales que actúan en nuestro mercado de trabajo, incluyendo nuevas reglas de legitimación para la negociación de los convenios colectivos y para favorecer la flexibilidad interna negociada con los representantes de los trabajadores.

Se trata, según concluye la exposición de motivos de una reforma de la negociación colectiva

...para que haya más y mejor negociación colectiva, más ordenados y mejores convenios colectivos, de forma tal que puedan cumplir de forma más

útil y eficaz su función de regulación de las relaciones laborales y de las condiciones de trabajo y contribuir, a corto, medio y largo plazo, al crecimiento de la economía española, a la mejora de la competitividad y de la productividad en las empresas españolas y, por ello, al crecimiento del empleo y la reducción del desempleo.

Las nuevas reglas de negociación colectiva se basan, como se señala en el libro, en tres ejes: la estructura de la negociación colectiva y la concurrencia de convenios colectivos; las nuevas reglas sobre el contenido y vigencia de los convenios colectivos, y una mejor y más completa definición de los sujetos que han de negociar los convenios y de las reglas de legitimación, según el ámbito de que se trate.

El autor destaca la creación del Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva, órgano tripartito y paritario de consulta y asesoría, adscrito a la Secretaría del Trabajo e Inmigración. Asimismo, se ordena la adopción, antes del 31 de diciembre de 2011, previa consulta y negociación con las organizaciones obreras y empresariales, del reglamento para el funcionamiento del Consejo.

De igual manera, se ordena la constitución de un órgano tripartita encargado de realizar un estudio completo de la situación actual de los convenios colectivos a fin de generar información actualizada y útil sobre la vigencia de dichos ordenamientos colectivos, información que deberá ser de acceso público.

Como se señala en el prólogo de la obra, el libro realiza un análisis realista y práctico que hace ver el alcance de las reformas operadas en España en materia de negociación colectiva. Tendencia que, desde nuestro punto de vista, hace evidente cómo en España ha operado un cambio en el modelo de relaciones laborales. Si hace años el derecho del trabajo se adaptaba a las necesidades de los trabajadores, hoy en día el derecho del trabajo se adapta a las necesidades de las empresas.

Sin embargo, en el caso español, no debe perderse el papel activo que desempeñaron las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Puesto que, como lo señala el autor, a pesar de que no hubo un texto conjunto, sí se evidenció un consenso sobre la necesidad de la reforma.

En el contexto mexicano existe una regulación tan amplia de la negociación colectiva como en España, independientemente de las orientaciones que

ha tomado ésta en los últimos años. Sin duda, podría ser de un valor incalculable. Sobre todo cuando en nuestro país la negociación colectiva brilla por su ausencia. Si se revisa la Ley Federal del Trabajo no se va a encontrar ni una sola vez la voz de negociación colectiva. En México seguimos bajo una visión decimonónica de la contratación colectiva, que sólo piensa en el contrato colectivo de trabajo y que deja de lado la negociación colectiva. Dando lugar a lo que hemos llamado una contratación sin negociación, ya que ésta se desarrolla sin la participación efectiva de los trabajadores. Bajo este estado del arte de la negociación colectiva en nuestro país, es necesario transitar a una negociación con contratación, que implique una real participación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, bajo esquemas de representatividad y legitimidad.

El ejemplo español puede ser inspirador para nuestro país en muchos sentidos, por ejemplo el papel activo de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para reformar la negociación colectiva. Situación que deja ver la independencia y la fortaleza de dichas organizaciones.

Celebremos la obra *La negociación colectiva en España tras las últimas reformas* del profesor Jordi García Viña, que además de permitir entender mejor el tema de la negociación colectiva española, puede ayudarnos a diseñar un modelo de negociación colectiva para nuestro país, hasta ahora ausente. 

Alfredo SÁNCHEZ-CASTAÑEDA*

* Investigador del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México (asa@unam.mx).