Negociación colectiva y representatividad de los agentes (1)

Por Pere Jódar

Estas líneas abordan una panorámica muy genérica sobre la evolución de la negociación colectiva destacando su importancia como instrumento regulador, básico tanto para las organizaciones sindicales e, incluso, para las empresariales. No obstante, la amplitud de su impacto en las relaciones laborales en España (regulación salarial y otras condiciones de empleo y trabajo), hace necesario tomar precauciones antes de legitimar o deslegitimar a los interlocutores sociales, de uno u otro signo, que la protagonizan. La negociación colectiva ha mostrado a lo largo de su amplia trayectoria espacio-temporal, una gran flexibilidad y capacidad de adaptación, de manera que se puede acordar una gran variedad de materias, situaciones laborales y condiciones de trabajo y empleo en muchos niveles (empresa, sector, región, nación, internacional). Frente a la negociación individual (en la mayoría de las ocasiones un eufemismo) o frente al intercambio de mercado, otorga a la diversidad segmentada de los trabajadores capacidad de acuerdos o convenios más acordes con sus intereses o identidades. Naturalmente en manos de un sindicalismo de empresa (business unionism) corporativo, el instrumento negociador puede profundizar diferencias entre colectivos; no obstante, la amplia cobertura en Europa o España da cuenta de la negociación colectiva como instrumento que permite la solidaridad. Tampoco debemos olvidar que cualquier cambio, transformación o alternativa de amplio alcance social, en términos de democracia en la empresa, democracia social o cogestión tiene en la negociación colectiva un instrumento participativo que, aunque limitado, está ya en funcionamiento mostrando su capacidad de incidir en la limitación de la decisión unilateral de las empresas, exacerbada en la actualidad neoliberal y tan cercana, en un momento de preocupación por el devenir de las democracias liberales, a modos y regímenes autoritarios. Del mismo modo la posibilidad de avanzar en un camino emancipatorio, más o menos utópico deberá contar con instrumentos institucionalizados de relación e intercambio, también de control, que avancen en una redistribución sostenible y en la justicia social. Para ello la negociación colectiva se acompaña también, y naturalmente, de la disidencia y el conflicto, mediante la huelga u otras formas de manifestación del descontento como expresión de poder o de medio de contrapesar el diferencial de poder.

Estas líneas abordan una panorámica muy genérica sobre la evolución de la negociación colectiva destacando su importancia como instrumento regulador, básico tanto para las organizaciones sindicales e, incluso, para las empresariales.

1 / 18

El texto se presenta en dos partes, la primera en este número aborda sobre todo las cuestiones referidas a la negociación colectiva desde la perspectiva de la acción de los gobiernos y, básicamente, desde la opinión de las empresas, mientras que la representatividad que legitima a los interlocutores sociales será abordada en la segunda parte que aparecerá en el número 30 de Pasos a la Izquierda, junto a una breve conclusión que enlaza ambas cuestiones.

Comencemos por las diferencias entre las partes negociadoras. La negociación colectiva puede conducir a acuerdos que beneficien a todos los negociadores, pero normalmente hay una parte que tiene mayor capacidad de llevar el agua a su molino, entre otras cosas por la dificultad de ir más allá de la negociación salarial y de algunas condiciones de trabajo, para abordar materias más sensibles como la organización del trabajo y la tecnología, entre otras. Naturalmente las empresas son esa parte privilegiada. La empresa per se tiene capacidad negociadora, derivada del derecho de propiedad y disposición de su proceso de trabajo; esta facultad negociadora individual puede facilitar o dificultar su acción colectiva en función de su dimensión (la capacidad de avenirse entre las empresas del IBEX u otras grandes empresas es mucho más dificultosa para las pymes); en todo caso, y por ello, en ocasiones se emplea para cuestionar la cúpula de la organización empresarial desde sus organizaciones de nivel sectorial, territorial o por las grandes corporaciones asociadas. No obstante, en contraste, en España y en general no ha sido cuestionada de forma sistemática ni por los diferentes gobiernos, ni por los sindicatos, aunque su representatividad es sólo declarativa, sin registros que la avalen. Al margen de que su presidente o director general tenga más o menos carisma, las empresas disponen de otros dos recursos de poder (y hegemonía): la información (o conocimiento) y la autoridad (jerarquía y dominación) basada en la propiedad y en los recursos. A ello debemos añadir esta especie de religión basada en ídolos mercantiles, que es el neoliberalismo y que ha impuesto un sentido común, por el que los que se benefician principalmente del sistema capitalista (emolumentos y beneficios) se muestran en muchas ocasiones como víctimas, en todo caso no suficientemente reconocidas como creadoras y hacedoras; aunque desde el franquismo los distintos gobiernos las han favorecido mediante disposiciones (las reformas laborales de recorte) y subvenciones destinadas a mejorar su capacidad de inversión que supuestamente debía revertir en el empleo (Wilhelmi, 2023). En esta situación tanto la legitimación del pensamiento, como de la acción de las empresas y de sus organizaciones empresariales están indudablemente garantizadas.

En el caso de la representación sindical de los trabajadores, se aprecia otra dinámica diferente de legitimación; de entrada, su poder se basa en lo colectivo. Puede provenir de la cualificación y especificidad de los conocimientos de sus miembros siempre y cuando el nivel de ocupación sea elevado, de su capacidad de atraer asociados y, naturalmente, de su habilidad para organizarlos, así como de obtener el reconocimiento institucional de patronal y gobierno, o del conjunto de la sociedad. En general, la representatividad de los sindicatos puede ser calibrada con base a la presencia (afiliación), la audiencia (elecciones sindicales) y la influencia (negociación colectiva o, también, en determinados momentos por la capacidad movilizadora). De todos estos instrumentos

el que tiene más repercusión social y laboral (extensión e incidencia) es la negociación y su plasmación en convenios colectivos, sin olvidar los acuerdos o pactos sociales que pueden actuar como paraguas de ésta. En España el plácet negociador para los sindicatos procede del voto en las elecciones sindicales y, en menor medida, de la afiliación que legitima la presencia de las secciones sindicales en las empresas. Ahora bien, es recurrente desde la transición el cuestionamiento de la representatividad de los sindicatos por sus problemas afiliativos (nunca mencionados respecto de las organizaciones empresariales)¹; esta cuestión se abordará en la segunda parte del artículo (Pasos a la Izquierda, 30).

La base de esta primera parte serán algunos resultados extraídos de la Encuesta Anual Laboral (EAL) y de las principales series estadísticas, ambas bases de datos proporcionadas por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social². A nuestro parecer esta encuesta es relevante en dos aspectos de interés para comprender el funcionamiento de las relaciones laborales españolas. Por un lado para comprender las posiciones en torno al debate en torno a la 'imponderable' necesidad de la descentralización de la negociación colectiva; en este sentido la justificación del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, en lo referido a las dificultades introducidas a la celebración de convenios colectivos de ámbito superior a la empresa y la preferencia otorgada a los convenios de empresa, ha sido una demanda ampliamente auspiciada y defendida por la CEOE y el conjunto de las organizaciones empresariales y, finalmente, decretada por el gobierno Rajoy a instancias de la intervención de la Comisión Europea y la Troika con objeto de descentralizar la negociación colectiva, fomentar la austeridad y la competitividad entre los trabajadores; aunque el coste fue asegurar la "devaluación interna" (Cruces y otros, 2015), es decir la temible austeridad sufrida por los trabajadores españoles. Por otro lado, la EAL permite calibrar el alcance de la representatividad de las organizaciones colectivas empresariales, cuestión que se verá en el próximo número de esta revista.

El papel de la negociación colectiva según las empresas encuestadas en la EAL

Como veremos hay un fuerte contraste entre las demandas de la CEOE y el sentido de las reformas laborales gubernamentales, frente a las opiniones de las empresas encuestadas en la EAL.

El Gobierno español en 2011 ya se hacía eco de las recomendaciones de las agencias internacionales y de las demandas empresariales en aras de garantizar la austeridad con base a la devaluación salarial y, para ello, era necesario contener y debilitar la acción sindical expresada por medio de la negociación colectiva. Así, la CEOE en 2011 justificaba la ruptura de las conversaciones con sindicatos (UGT y CCOO) y con el Gobierno Zapatero, interesado en lograr un pacto social para hacer frente a la Gran Recesión iniciada en 2008, debido a su desacuerdo con el procedimiento en la negociación colectiva. La discrepancia de la cúpula empresarial se centraba en la flexibilidad del descuelgue de los convenios, que pretendían al margen de los sindicatos y de los convenios de ámbito supraempresarial. Esta era, una demanda de larga tradición en la

patronal española junto a la flexibilidad laboral y la descentralización de la negociación colectiva, aunque siempre desde una cierta ambigüedad dado que, como argumentan Aguar y otros (1999:63): "la defensa de ésta [la descentralización] seguramente acarrearía costes de legitimación y representatividad para la cúpula empresarial". Por ello, sus acciones y demandas han oscilado entre la consecución de acuerdos sociales de ámbito nacional (de refuerzo de la cúpula) y la demanda de organizaciones territoriales y sectoriales o de think tanks (Círculo de Empresarios o de Economía). Así, por ejemplo, la CEOE argumenta que la política de concertación social fue una de sus grandes contribuciones a la democracia en un período de incertidumbre, mientras olvida su actitud obsesiva "por limitar el alcance y el contenido de la regulación conjunta (al confinar la agenda de la negociación colectiva en gran medida a las cuestiones salariales), así como por fragmentar la representación laboral tanto a nivel macro como micro" (Martínez Lucio 2001: 434), incluyendo la confrontación con las centrales sindicales. En este panorama de acción sería lícito cuestionar a quién representa realmente la CEOE.

Finalmente, el gobierno PSOE impulsó una nueva reforma de las relaciones laborales mediante el Real Decreto-Ley 7/2011 de 10 de junio de Medidas Urgentes, priorizando la aplicación de los convenios de empresa. Esto facilitó que, tras el cambio de gobierno, el BOE (BOE-A-2012-1778) plasmara el texto del II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014, suscrito por CEOE, CEPYME, CCOO y UGT. Un acuerdo que poco después el nuevo gobierno Rajoy, siguiendo las directrices de la Troika, sustituyó por otro decreto ley que invalidaba dicho pacto, profundizando en la limitación y descentralización de la negociación colectiva, recogiendo buena parte de las exigencias de la CEOE³.

Así en el apartado IV de las Disposiciones generales del Real Decreto-ley 3/2012, se afirma: "En cuarto lugar, en materia de negociación colectiva se prevé la posibilidad de descuelgue respecto del convenio colectivo en vigor, se da prioridad al convenio colectivo de empresa y se regula el régimen de ultraactividad de los convenios colectivos. Las modificaciones operadas en estas materias responden al objetivo de procurar que la negociación colectiva sea un instrumento, y no un obstáculo, para adaptar las condiciones laborales a las concretas circunstancias de la empresa" ... "La novedad que ahora se incorpora va encaminada, precisamente, a garantizar dicha descentralización convencional en aras a facilitar una negociación de las condiciones laborales en el nivel más cercano y adecuado a la realidad de las empresas y de sus trabajadores". Asimismo, en el artículo 14.3 establece: "La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias": salario y otras retribuciones (complementos, horas extraordinarias, trabajo a turnos), horario y distribución del tiempo de trabajo y vacaciones, la clasificación profesional, las modalidades de contratación, las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y las dispuestas por los acuerdos y convenios referidos al artículo 83.2.

Unos cambios significativos dado que en España la regla general era "que los convenios colectivos deben respetar el contenido de los convenios firmados de ámbito superior (por ejemplo,

un convenio colectivo sectorial firmado a nivel provincial debe mantener o mejorar las condiciones de trabajo registradas en el correspondiente convenio colectivo sectorial concertado a nivel nacional)" (Aumayr-Pintar 2020). El cambio introducido en materias sustantivas fue importante y, contradictoriamente, contraproducente no sólo para millones de hogares trabajadores, sino también para la misma economía que alcanzó la tasa de desempleo más elevada; además, poco más tarde el FMI, a pesar de ser uno de los principales impulsores de las medidas austeritarias, reconoció que no favorecieron ni el crecimiento, ni el empleo (Blanchard y Leigh 2013); aunque de nuevo, tras las sucesivas crisis que nos asolan, vuelva a pedir austeridad de las medidas de los gobiernos frente a la pandemia, la guerra o cualquier fenómeno que justifique la declaración de estado de crisis⁴. Al fin y al cabo, desde los años 70, cada crisis sobrevenida ha servido para conseguir mayores beneficios y capacidad de acción y decisión⁵.

A pesar de las declaraciones negativas desde la órbita empresarial, en torno a la negociación colectiva de ámbito supraempresarial, y de las presiones para descentralizar y quitar contenido y capacidad negociadora a la negociación colectiva, la encuesta EAL 2013 reveló algunas contradicciones de interés que se confirmaron en las siguientes iniciativas. Así, si observamos la tabla 1 veremos que el convenio sectorial es, con mucho, el que recaba mayor aplicación entre las empresas entrevistadas (superior al 72%, mientras que el convenio de empresa se aplica como mucho en el 17%). Curiosamente entre 2016 y 2019 -gobiernos Rajoy- la distinción entre convenio colectivo de empresa y convenio supraempresa desaparece de los resultados; no obstante, la distinción vuelve a aplicarse en 2020, aunque las preferencias no sufren grandes variaciones, excepto el aumento del ambiguo "ninguna de las anteriores" (no especificado en la metodología).

El convenio sectorial es, con mucho, el que recaba mayor aplicación entre las empresas entrevistadas (superior al 72%, mientras que el convenio de empresa se aplica como mucho en el 17%).

También es posible observar la opinión de los empresarios entrevistados según el grado de adaptación de los convenios a las necesidades de la empresa en relación con la forma de regulación (empresa, supraempresa). De este modo en 2013 el bastante y mucho adaptado recaba un porcentaje del 74,4% en el caso de la regulación de empresa y un 80,5% en la forma reguladora de ámbito supraempresarial. En 2015 estos porcentajes alcanzan respectivamente, el 77,7% y el 84,4%. En general, el grado de satisfacción con la adaptación de los convenios (bastante y mucho) alcanza, para las empresas encuestadas, entre el 73,7% de 2019 y el 83,4% de 2015; 75,8% en 2020. Precisemos que bastantes estudios sobre la cuestión, destacan la falta de un mayor grado de coordinación entre los diferentes niveles y formas reguladoras de las relaciones laborales en la España democrática⁶; no obstante, esta precisión y las reticencias

expresadas por académicos de corte neoliberal, gobiernos de derecha o la patronal, o los organismos internacionales, la negociación colectiva continúa siendo una forma de regulación muy bien considerada, incluso imprescindible, por empresas, sindicatos y trabajadores⁷.

Tabla 1. Empresas, según forma de regulación de las relaciones laborales*

CC superior a empresa

	Total	Convenio colectivo de empresa	Convenio colectivo grupo empres	Convenio colectivo sectorial a	Ninguna de las anteriores
2013	100,0	14,9	0,7	82,4	1,9
2014**	100,4	17,4		81,9	1,9
2020	100,0	17,4	0,7	72,6	9,2

^{*}Porcentaje sobre el total de empresas en cada categoría.

Fuente: Ministerio de trabajo y economía social. Encuesta anual laboral. https://www.mites.gob.es/estadisticas/eal/welcome.htm

Otro elemento crucial en la valoración empresarial de los convenios colectivos es la salarial. En este sentido hay una pregunta que tiene continuidad entre 2013 y 2020: posibles factores a la hora de establecer el salario de un trabajador que comience a trabajar en la empresa. En todos esos años la respuesta con un porcentaje más elevado (por encima del 85%) es, lo establecido en el convenio colectivo; seguido relativamente de cerca por el salario de trabajadores similares en la

^{**}En 2015 desaparece la pregunta inicial que permite distinguir la forma de regulación entre convenio de empresa y convenio de ámbito superior; no se recupera hasta 2020. No obstante, en 2015 es posible diferenciar entre uno y otro tipo de convenio en otra pregunta sobre el grado de adaptación de los convenios a las empresas; distinción que desaparece entre 2016 y 2019. En 2020 no podemos apreciar la diferencia de adaptación de los convenios según forma de regulación.

empresa (con valores en torno al 70-75%). Otra pregunta con continuidad a lo largo del período y complementaria de la anterior es la de posibles obstáculos o impedimentos en el caso de plantearse una reducción o congelación en el salario de los trabajadores, aquí adquiere más relevancia la respuesta: El efecto negativo que tendría sobre el esfuerzo o la motivación de los trabajadores; seguida por lo establecido en el convenio colectivo y, en los últimos años, por: la posible marcha de los mejores trabajadores de la empresa. Para hacernos una idea (los porcentajes no varían mucho a lo largo del período) en 2020, el 83,3% de las empresas se inclinan por el efecto negativo, el 80,7% por el convenio y el 78,6% por la salida de los trabajadores (esta última que es la que más varía, hasta 2015 obtenía valores inferiores al 70%).

Se observa una gradación de las empresas con convenio de empresa según tamaño, desde el 14,3% de las más pequeñas al 34,8% de las de mayor dimensión.

La EAL revela también diferencias sustanciales entre pequeña y gran empresa. Así, en 2013, las unidades económicas de 5-9 trabajadores disponían en un 82,4% de convenio de ámbito superior y las de 10-49 de un 82,6%, mientras que en aquellas de más de 499 trabajadores este porcentaje descendía a un 60,3% la afectación por este tipo de convenio; asimismo, se observa una gradación de las empresas con convenio de empresa según tamaño, desde el 14,3% de las más pequeñas al 34,8% de las de mayor dimensión. Una dinámica similar a la reflejada en 2020, aunque aquí el convenio de ámbito superior se aplica a un 71,4% de las más pequeñas y a un 74,3% de las de 10-49 trabajadores, pero esto no implica un crecimiento de la aplicación del convenio de empresa en estas unidades que sólo aumenta relativamente a un 17,4% y un 16,6% respectivamente, mientras que si sube el apartado "ninguna de las anteriores". En el resto de las dimensiones de empresa la aplicación según tipo de convenio experimenta pocas variaciones.

Tabla 2. Empresas con convenio colectivo, según grado en que éste se adapta a las necesidades de la empresa, por tamaño de la empresa. % de mucho y bastante, 2013-2020

Empresa por n. tra bajadore s		2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Total em presas	79,5	82,0	83,4	74,3	75,1	73,8	73,7	75,8
De 5 a 9	79,2	82,1	83,2	73,3	73,6	73,9	71,9	75,2
De 10 a 49	79,9	82,0	83,8	75,5	76,8	74,2	75,8	76,7
De 50 a 249	79,5	79,9	81,9	74,9	75,9	70,0	73,8	74,5
De 250 a 499	83,1	83,8	82,9	76,3	77,7	74,3	75,6	77,8
Más de 499	83,8	83,4	83,9	80,8	80,0	80,0	80,6	80,7

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía social. Encuesta Anual Laboral (EAL) https://www.mites.gob.es/estadisticas/eal/welcome.htm

También por tamaño de empresa la EAL permite contemplar, el grado de adaptación de la negociación colectiva a las necesidades de la empresa. En general la empresa de mayor tamaño expresa mayor adaptación que la pequeña, pero las diferencias son mínimas (ver tabla 2). Por ejemplo, en 2013, el 79,2% de las empresas de 5 a 9 trabajadores señalaron el convenio colectivo como adaptado (bastante y mucho) a sus necesidades, mientras que las de mayor tamaño elevan el porcentaje a 83,4%; en 2020 estos porcentajes son, respectivamente del 75,2% y del 80,7%.

En resumen, la encuesta EAL permite colocar sobre la CEOE idéntica *llufa* que una buena parte de los medios de comunicación españoles (también algunos académicos) colocan

interesadamente en las espaldas de los sindicatos: sus dirigentes sólo se representan a sí mismos y a unas determinadas y poderosas corporaciones (insiders), mientras dejan abandonadas a la mayoría de empresas (outsiders).

La extensión de la negociación colectiva y los sindicatos

La negociación colectiva en España todavía tiene un papel relevante incluso tras la reforma limitadora de 2012 y previa a la reforma de 2022 que devuelve a la negociación un papel más amplio.

Otra cuestión por considerar es que la negociación colectiva en España todavía tiene un papel relevante incluso tras la reforma limitadora de 2012 y previa a la reforma de 2022 que devuelve a la negociación un papel más amplio (ver tabla 3). Así en 2019 (año previo a la excepcionalidad pandémica de 2020) se celebraron 4.384 convenios de empresa y 1.154 convenios de ámbito superior a la empresa, mientras que los convenios de empresa cubrieron a 921.249 trabajadores, los de ámbito superior afectaron a 10.476.359 asalariados. Según los datos Eurofound (Aumayr-Pintar 2020) la cobertura de la negociación colectiva en España 2019 abarca al 94% de los empleados en empresas de más de 10 trabajadores. La OCDE⁸ sitúa la cobertura en el 80,1% del total de los trabajadores en 2018; ambos informes resaltan las dificultades de articulación entre niveles de negociación, sectores, territorios, autoridad estatal y agentes.

Por lo que respecta al papel que otorgan los sindicatos a la negociación colectiva, ésta junto al conflicto colectivo, forman parte de su estrategia de acción y también de su identidad histórica (ver Pasos a la Izquierda 25 y 27). Frente a la ambigüedad que han mantenido los diferentes gobiernos en España, cuando no han actuado a favor de la parte empresarial, y las maniobras de la CEOE por limitar la negociación colectiva, los sindicatos han sido los impulsores de esta dinámica de participación de los trabajadores, con todas sus limitaciones. Ello no excluye la movilización y el conflicto; se puede decir que en la actualidad la convocatoria de huelga laboral está prácticamente siempre en relación con la negociación. La cuestión es que, dado que la empresa puede recurrir por derecho propio a la decisión unilateral, los trabajadores sólo disponen del contrapeso de la negociación colectiva y de la movilización para incidir en sus condiciones de empleo y trabajo. Incluso, a pesar de la creciente individualización, impulsada por las agencias internacionales, gobiernos y las nuevas formas de gestión empresarial (recursos humanos, managerialismo), resulta obvio que la probabilidad que un trabajador pueda llegar a un acuerdo (contratar o negociar) con la empresa, y por tanto mejorar sus condiciones de trabajo y empleo, cuando no sus derechos, es más alta si existe representación colectiva; quizás por ello los trabajadores españoles aprobaban la negociación colectiva (ECVT 2010), mientras cuestionaban a los

sindicatos. En todo caso el convenio 98 de la OIT (1951) sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva sitúa la protección del trabajador en relación con su libertad sindical, vinculado no sólo a no la discriminación o despido por su afiliación al sindicato (artículo 1), sino también a la negociación colectiva (artículo 4): "Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo".

Tabla 3. Número de convenios y de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva según forma de regulación

	de co		de trabaj adores		
	Ám bito de e mpr esa	bito sup erio		Ám bito de e mpr esa	sup erio
200 5	4.35 3	1.42 3	200 5	1.15 9.73 4	9.59 5.99 3
200 6	4.45 9	1.42 8	200 6	1.22 4.38 2	9.89 4.92 9
200 7	4.59 8	1.41 8	200 7	1.26 10.6 4	10.3 45.4 05

Número

Número

	4.53 9				52.8
200 9	4.32 3	1.36 6	200 9	1.11 4.59 3	43.2
201 0	3.80 2	1.26 5	201 0	923. 222	9.87 1.11 2
201 1	3.42 2			928. 995	
201 2	3.23 4	1.14 2	201 2	925. 744	9.17 3.27 5
201 3	3.39 5			932. 746	
201 4	4.00 4			867. 243	
201 5	4.49 3	1.14 9		846. 930	

Datos actualizados a 30 de septiembre de 2022. Los datos de 2021 y 2022 son provisionales.

Los datos según CNAE-09 para los años 2005 a 2009 se han obtenido bicodificando, uno a uno, todos los convenios vigentes en dichos años independientemente de su fecha de registro. No obstante, los datos se consideran provisionales ya que están sometidos a posibles modificaciones por correcciones en los códigos asignados a priori.

Fuente: Ministerio de trabajo y Economía Social: Principales Series (actualización

continua) https://expinterweb.mites.gob.es/series/

Un apunte final

En esta primera entrega del artículo sobre negociación colectiva y representatividad, se ha tratado la primera cuestión. Por una parte, reafirmando la validez y la necesidad de contar en estrategias laborales y socio-ambientales futuras con este instrumento de la relación social de trabajo. Ciertamente, los tiempos neoliberales no son buenos para la negociación colectiva, vaya o no acompañada de conflicto y huelga; la mejor negociación, dirían algunos gobiernos, empresas y dirigentes patronales sería la que no existe o, para mantener las apariencias, aquella en la que, con los arreglos legales adecuados, la capacidad de decisión unilateral de directivos y empresas prevalezca.

De este modo, la conclusión es simple y tiene una doble vertiente. La primera se refiere a la derecha neoconservadora y neoliberal; en este sentido, una cuestión es la ideología que está detrás de los medios de poder y dominación, principalmente si permiten obtener e incrementar los beneficios y otra es la que sobrevuela la realidad del trabajo de asalariados y autónomos o la de muchos pequeños empresarios. Los trabajadores necesitan la negociación colectiva incluso no tanto para obtener una situación ocupacional estable y con perspectivas y certezas de garantizar derechos y ventajas sociales, sino para mantenerse a flote. Además, como hemos visto, muchas empresas (principalmente pequeñas y medianas) reflejan una opinión en la EAL favorable a la negociación colectiva, sin hacer aspavientos ante la negociación de nivel supraempresarial, ni enfatizar la de empresa. En el sueño mercantil de lo neoliberal, gobiernos y grandes empresas y bancos, dedican su tiempo a beneficiar los intereses de una minoría codiciosa y egoísta que, a diferencia de lo sugerido por Mandeville en su Fábula de las abejas, producen más vicios privados que beneficios públicos; la acción del gobierno actual en España, o la de los sindicatos a lo largo de su historia, debe ser una pesadilla, en ese libre mercado onírico y distópico, sobre todo porque contradictoriamente la cúpula empresarial necesita para preservar sus cargos y organización del respeto y legitimidad que les otorga su diálogo e interlocución con gobierno y sindicatos. Por ello hacen todo lo posible por garantizar gobiernos afines.

Cualquier alternativa emancipadora debe reconocer, incluir, legitimarse y organizarse sobre la diversidad de identidades (género, etnia, origen...), sin embargo aquella identificación que ha otorgado el conflicto relacionado con el trabajo asalariado y que ha impulsado el movimiento obrero y sindical es la que tiene mayor trayectoria histórica, amplitud y permanencia o estabilidad.

La otra vertiente (a la izquierda) es aquella que olvida una buena parte de las raíces de los movimientos que se han opuesto al capitalismo. Aunque es del todo evidente que cualquier alternativa emancipadora debe reconocer, incluir, legitimarse y organizarse sobre la diversidad de identidades (género, etnia, origen...), sin embargo aquella identificación que ha otorgado el conflicto relacionado con el trabajo asalariado y que ha impulsado el movimiento obrero y sindical es la que tiene mayor trayectoria histórica, amplitud y permanencia o estabilidad. Olvidar la clase es fácil en el mundo virtual, pero quizás debemos volver a ella, para aportar la globalidad, o como se dice ahora, la transversalidad necesaria para agrupar, confluir, crear alianzas y coaliciones entre diversidades siempre y cuando se coincida como mínimo en dar tanta importancia a la libertad como a la igualdad, a la sociedad como la naturaleza, a lo material como a lo inmaterial, en definitiva al impulso de la justicia social y ambiental. En este camino, es necesario aspirar a la democracia social o de empresa, a tener garantizado un mínimo vital, así como una garantía mínima de servicios sociales y de bienestar, aunque también a un futuro que garantice procedimientos democráticos para preservar sociedad y naturaleza de los desastres mercantilizadores. No obstante, de la misma forma que no hemos de olvidar el trabajo y los movimientos relacionados, debemos preservar, mediante su adaptación y renovación, procedimientos e instrumentos hasta ahora imprescindibles como la negociación y la movilización colectivas para construir hegemonías alternativas.

De la misma forma que no hemos de olvidar el trabajo y los movimientos relacionados, debemos preservar, mediante su adaptación y renovación, procedimientos e instrumentos hasta ahora imprescindibles como la negociación y la movilización colectivas para construir hegemonías alternativas.

Bibliografía

Aguar, María José, Alexandre Casademunt, Joaquim M. Molins (1999) Las organizaciones empresariales en la etapa de la consolidación democrática (1986-1997).

Unión Europea, desconcertación y diálogo social. En Faustino Miguélez y Carlos Prieto (eds.) Las relaciones de empleo en España. Madrid, Siglo XXI.

Aumayr-Pintar, Christine (2020) Collective agreements and bargaining coverage in the EU: A mapping of types, regulations and first findings from the European Company Survey 2019. Dublín, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Blanchard, Olivier J. y Daniel Leigh (2013) "Growth Forecast Errors and Fiscal

Multipliers". American Economic Review, vol. 103, no. 3 (pp. 117-20).

Blanchflower, David G. (2019) *Not Working. Where have All the Good Jobs Gone?* Oxford, Princeton University Press.

Calmfors, L., & Driffill, J. (1988). Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance. *Economic Policy*, 3(6), 14–61.

Cruces, Jesús; Ignacio Álvarez, Francisco Trillo and Salvo Leonardi (2015) Impact of the euro crisis on wages and collective bargaining in southern Europe – a comparison of Italy, Portugal and Spain. En Van Gyes G and Schulten T (eds) Wage Bargaining Under the New European Economic Governance. Alternative Strategies for Inclusive Growth. Brussels: ETUI, Chapter 3, 93-138.

Cruz Villalón, Jesús (dir) (2019) *La negociación colectiva en Europa. Una perspectiva transversal.* Madrid, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones.

OCDE (1997) "Economic Performance and the Structure of Collective Bargaining", *Employment Outlook*, July 1997, 63-92.

Martínez Lucio, Miguel (2001) Spain: Regulating Employment and Social Fragmentation. En Anthony Ferner y Richard Hyman (eds.) Changing Industrial Relations in Europe. Oxford, Blackwell.

Mirowski, Phillip (2014) Nunca dejes que una crisis te gane la partida. ¿Cómo ha conseguido el neoliberalismo, responsable de la crisis, salir indemne de la misma? Barcelona, Deusto.

OIT (2022) Informe sobre el Diálogo Social. La negociación colectiva en aras de una recuperación inclusiva, sostenible y resiliente. Ginebra, OIT.

Ruesga, Santos M. (1991) La negociación colectiva. En Faustino Miguélez y Carlos

Soskice, David. 1990. "Wage Determination: The Changing Role of Institutions in Advanced Industrialized Countries." *Oxford Review of Economic Policy* 6 (4): 36–61.

Tooze, Adam (2021) Crash. Cómo una década de crisis financiera ha cambiado el mundo. Barcelona, Crítica.

Traxler, Franz (1996): Collective Bargaining and Industrial Change: A Case of

Disorganization? A Comparative Analysis of 18 OECD Countries. European

Sociological Review 12, 271-287.

Gonzalo Wilhelmi (2023) Huelgas, mareas y plazas. Resultados de una década de movilizaciones contra la crisis neoliberal (2008-2019). Madrid, Catarata y CGT.

- 1. Marcial Sánchez-Mosquera (2021) Somewhat more than path dependency: The Spanish employers' peak organization and social dialogue in light of the crisis of the industrial relations system. Economic and Industrial Democracy 43 (4) DO 10.1177/0143831X211024717.
- 2. El M.E.S.S. realizó la primera EAL dirigida a empresas con 5 o más trabajadores en media en el año 2013. La Encuesta aporta información sobre medidas de adaptación de las empresas ante cambios en las circunstancias económicas, medidas de flexibilidad interna y otras medidas aplicadas en las empresas en 2013, aspectos relacionados con las relaciones laborales, la formación que las empresas han proporcionado a sus trabajadores y temas relacionados con las previsiones empresariales. La última EAL se realizó en 2020. Además, las principales series del M.E.S.S. se pueden consultar en https://expinterweb.mites.gob.es/series/.

3.

Por ejemplo, José de la Cavada Hoyo (director de relaciones laborales de CEOE), mostró diversas disconformidades incluso tras la reforma de 2012 en materia de contratación (temporal y a tiempo parcial); así mencionaba que "el Gobierno se ha quedado muy corto y el tiempo nos dará la razón en materia de contratación"; también comenta las dificultades aún existentes en materia de despido por la acción de los jueces; del mismo modo, en materia de negociación colectiva, aunque afirma claramente que la considera "una herramienta fundamental", celebra que la Reforma 2012 diera al traste con "el aquelarre de que un convenio de empresa no se pueda negociar durante la vigencia de un convenio sectorial. Lo veíamos como un abuso de poder del convenio sectorial", y por tanto reafirma la necesidad de un mayor "protagonismo del convenio de empresa", en las materias que fija la Reforma. Intervención publicada en (2013) La reforma laboral de 2012. Madrid, Ministerio de Empleo y Seguridad social, colección Informes y Estudios de Relaciones Laborales.

4. Adam Tooze (2021) tras realizar una documentada descripción de la segunda década del siglo XXI, principalmente de Estados Unidos y Europa, señala la torpeza de las políticas de

- austeridad implantadas en Europa frente a las americanas de rescate a los bancos y de intervención estatal: "Si el BCE hubiera copiado antes el modelo de la Reserva Federal, tal como manifestó Obama en Cannes, se habría evitado lo peor de la crisis de la eurozona. Lo que prometía ahora Draghi era lo que Geithner, Bernanke y Obama habían estado predicando a los europeos desde 2010: «Hacedlo a vuestra manera» (2021:615). Ver también Blanchflower (2019).
- 5. Como describe extensamente Mirowski (2014) en su texto *Nunca dejes que una crisis te gane la partida*.
- 6. Por ejemplo, el reconocido informe de la OCDE (1997), poniendo al día la estela trazada por Calmfors y Driffill (1988). Estos estudios distinguen tres estructuras diferenciadas de negociación colectiva, por países: descentralizada (empresa), intermedia (sectorial, territorial), centralizada (intersectorial, interterritorial); en general, plantean que la negociación descentralizada (con sindicatos débiles) y la negociación centralizada (sindicatos fuertes o representativos) permiten obtener mejores resultados económicos y de rendimiento del mercado de trabajo, mientras que la negociación intermedia plantea dificultades en ambas vertientes. El informe OCDE (1997: 67) se apoya en otros prestigiosos estudiosos (ver tabla página 67) como, por ejemplo, Soskice (1990) o Traxler (1996) que hacen hincapié en la coordinación de los convenios, más que en la centralización o descentralización de estos. España es catalogada por el conjunto de estos estudios como una estructura intermedia de regulación de la negociación colectiva con dificultades de coordinación y por tanto de obtención de resultados (Santos Ruesga, 1991:396). No obstante Cruz Villalón (2019:35-36) sitúa a España entre los países del norte de Europa con modelo articulado, "en los que el legislador o los propios negociadores establecen reglas de reparto competencial entre niveles negociales"; también la ubica entre los modelos "en los que predomina la centralización", aunque "se aprecia la posibilidad de negociar convenios colectivos de empresa e incluso el impulso normativo para el desarrollo de esos convenios". En todo caso los criterios de clasificación de economistas y sociólogos expertos en relaciones laborales son diferenciados de los especialistas en derecho del trabajo.
- 7. Un instrumento imprescindible para contemplar la evolución de los principales parámetros de las relaciones laborales, así como la opinión o la percepción de los trabajadores sobre sus agentes y dinámicas, como fue la Encuesta de Condiciones de Vida y Trabajo (ECVT), realizó su última iniciativa en 2010. Actualmente la afiliación sindical sólo se puede calibrar indirectamente por medio de la ICTWSS, y de la Encuesta Social Europea (ESS) y la afiliación empresarial mediante la ICTWSS y la Encuesta Anual Laboral (EAL); en este último caso la disparidad de datos entre una y otra es extremo.

8.

OCDE: Spain. Main indicators and characteristics of collective bargaining www.oecd.org/employment/ictwss-database.htm

Pere Jódar. Sociólogo jubilado y co-editor de Pasos a la Izquierda.