

## Presentación

# Las dinámicas de la negociación colectiva en Europa: la negociación colectiva a la prueba de la crisis en la zona euro

María Luz RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ  
Universidad de Castilla-La Mancha  
Marialuz.rodriguez@uclm.es

Catherine VINCENT  
Institut de Recherches Economiques et Sociales  
Catherine.vincent@ires.fr

(Coordinadoras)

Son malos tiempos para la negociación colectiva. En España y en otros países de la Unión Europea. Es verdad que esta singular forma de regulación de las relaciones laborales basada en el acuerdo entre representantes de trabajadores y empresarios siempre ha tenido sus detractores. La negociación colectiva es, y quizá no esté de más recordarlo en estos tiempos, un instrumento para contrapesar el poder empresarial en la determinación de las condiciones de trabajo. Mediante esta técnica normativa se genera un *status* –el conjunto de condiciones de trabajo definidas en el convenio colectivo– que se impone sobre el contrato de trabajo y limita, así, la autonomía de la voluntad y el margen de actuación empresarial. De esta forma se inyecta un mejor equilibrio en la relación de fuerzas de trabajador y empresario y se introduce una mayor dosis de igualdad real o efectiva entre ambos.

Sin embargo, este *modus operandi* ha sido y es todavía hoy entendido por algunos, que se reputan liberales, como una especie de *trust* o cártel para alterar el juego de las fuerzas del mercado en la fijación del precio del factor trabajo. Y, efectivamente, ello es así. Pero lo es porque el trabajo no es ninguna mercancía, como reza en la Declaración de Filadelfia de 1944 de la OIT; y porque en los Estados Sociales –y la mayor parte de los países de la Unión Europea aún lo son– el logro de la igualdad real de los ciudadanos al que la negociación colectiva contribuye de un modo muy importante ha sido una pieza esencial en la construcción de sus modelos de democracia y de relaciones laborales.

En la actualidad, la crisis económica que atraviesa Europa y, más que ésta, la respuesta que están dando a la misma los Gobiernos de la Unión Europea y de algunos de sus Estados miembros parecen estar poniendo en cuestión estos últimos valores. Hay un intensa preocupación por el empleo, porque éste es el problema más grave que sufre España y algún otro país de la Unión Europea, pero el trabajo

no parece considerarse mucho más que un factor de producción, y ni siquiera el más importante, y detrás de algunas de sus políticas se adivina un profundo desconocimiento del significado que poseen los derechos laborales fundamentales (Baylos 2013). Se reconozca o no, éstos son vistos como un impedimento para el logro de algunos objetivos económicos, sin que importe demasiado el rol que cumplen en cuanto transmisores de equilibrio de poder e igualdad en las relaciones de producción. En este contexto, no es extraño que la negociación colectiva esté en el punto de mira y que buena parte de las recomendaciones que reciben los países miembros de la Unión Europea que tienen dificultades económicas, entre ellos España, guarden relación con ella.

Ahora bien, hay que reconocer que esta situación no es nueva y que la negociación colectiva se ha visto en aprietos debido a la evolución productiva y financiera de las economías europeas desde los años ochenta y noventa. En muchos aspectos, con la puesta en marcha de una brutal desregulación por parte del gobierno conservador en los inicios de los años 1980, el Reino Unido constituyó un ejemplo precoz de dichos cambios, lo mismo que Francia, aunque fuera en menor grado. Es verdad que los contextos nacionales en los que el sindicalismo parecía más fuerte ofrecieron puntos de resistencia más consistentes, pero conviene señalar hasta qué punto la dinámica de los salarios, en países europeos con sistemas institucionales muy diferentes, se vio en todo caso sujeta a la moderación salarial (Keune, Galgoczi 2008). De este modo daba comienzo ya entonces una progresiva sustitución de una negociación colectiva que se proponía asegurar la reducción de las desigualdades y la solidaridad por otra centrada en el mantenimiento de la competitividad de las empresas (Schulten 2002, Marginson et al. 2003).

## **1. Una descentralización de la negociación cada vez menos coordinada**

Durante los años 2000, aparecieron unas rupturas significativas. La tendencia en Europa continental empezó a ser una descentralización generalizada de la negociación colectiva, más o menos organizada, más o menos acompañada por las organizaciones sindicales. En un primer momento dicho movimiento estuvo coordinado, en la medida en que las reglas establecidas a nivel nacional o de sector constituían el cuadro de referencia en el que se inscribía la negociación de empresa, y permitían compensar (o incrementar) el grado de descentralización. Las divergencias entre trayectorias nacionales se debían, así, al carácter más o menos coordinado de dicha descentralización (Visser 2005; OECD 2004).

La observación de las situaciones nacionales muestra por entonces, en diferentes grados, un proceso de descentralización debido principalmente a la difusión de mecanismos normativos de derogaciones o de cláusulas de apertura que permitían que las empresas se apartaran, de modo duradero o no, de las normas definidas en el nivel de negociación superior (Keune 2010). En la empresa, bajo la amenaza de deslocalización o de reducción de efectivos, las organizaciones sindicales se vieron obligadas a aceptar, a cambio del mantenimiento de los empleos, una flexibilización

cada vez mayor de la relación de empleo mediante, entre otras cosas, una individualización creciente de la remuneración. La posibilidad de recurrir a tales cláusulas se fue luego extendiendo a numerosos países. Con la *Ley Fillon* de 2004, que permitía bajo ciertas condiciones invertir la jerarquía de las normas entre sector y empresa, Francia llega a asemejarse a ese tipo de países, aunque no en materia de salarios, tema para el que la derogación está prohibida.

Se constata también entonces un debilitamiento de la cobertura convencional. Desde el principio de los años noventa, el número de empresas cubiertas por un acuerdo colectivo desciende en muchos países de la OCDE. En los países en los que no existe un mecanismo de extensión<sup>1</sup> de los convenios colectivos de sector, la reducción de la tasa de cobertura convencional se debe sobre todo al abandono cada vez más frecuente de los empleadores de las organizaciones patronales. En Alemania, país en el que se recurre muy poco a este mecanismo, se produce un declive muy claro (Bispinck et al. 2010). La existencia de este mecanismo explica, sin embargo, el mantenimiento de la cobertura convencional en Francia. La progresión de las formas de empleo más precarias en el mercado de trabajo, formas que no pertenecen, en la mayoría de los casos, al ámbito de aplicación de la negociación colectiva, es responsable también de dicha reducción de cobertura de las normas negociadas.

Bajo la presión de dos décadas de moderación salarial y descentralización hacia la empresa, la capacidad de regulación de los sistemas de negociación colectiva ha ido erosionándose sin conseguir contener el desarrollo de las desigualdades. Desde el inicio de la crisis económica de 2008, la disminución del coste salarial, la flexibilización del mercado de trabajo, y la transformación de las reglas que rigen los regímenes de jubilación modifican profundamente algunos modelos sociales, sin que por ello favorezcan una salida de la crisis con un fuerte crecimiento creador de empleo. Cuando la cuasi implosión financiera de 2008 parecía incitar, en un primer momento, el reforzamiento de la negociación tripartita (Freyssinet 2010), con frecuencia impulsada por los propios gobiernos, la drástica reducción de los presupuestos públicos, tras recurrir a ellos masivamente para salvar el sistema financiero, echó por tierra las posibilidades de concertación social.

El cambio rotundo de las políticas de austeridad en 2010 ha puesto fuertemente a prueba los dispositivos de negociación colectiva propios de la Unión Europea. En algunos países en los que la situación económica no es tan desfavorable, las anteriores condiciones de la negociación social se mantienen y se han construido nuevos compromisos, aunque los sindicatos han tenido que aceptar retrocesos

---

<sup>1</sup> El efecto de la extensión consiste en hacer obligatoria la aplicación de un texto convencional de sector o interprofesional al conjunto de las empresas implicadas aunque no sean adherentes de las organizaciones empresariales firmantes. La extensión puede ser automática – *erga omnes* – como en Italia o España, o puede ser el resultado de un procedimiento llevado por el Ministerio de Trabajo, como en Francia.

sociales significativos. No ocurre lo mismo, como veremos después, con la tentativa de destrucción realizada en algunos países del sur de Europa o en Irlanda. Evidentemente, la negociación salarial, elemento central del modelo europeo de negociación colectiva, se ve esencialmente afectada por estas evoluciones. Aunque las modalidades de la descentralización difieran según los contextos nacionales, su resultado convergente consiste en una erosión de la capacidad de los sistemas de negociación colectiva para imponer estándares comunes en el plano de las empresas.

## **2. Ajustes salariales impuestos en un contexto de flexibilidad**

Una evolución importante de la negociación colectiva tiene que ver con la cuestión salarial. Por un lado, la individualización salarial en la empresa, proceso significativo desde hace unos treinta años, ha tendido a rebajar el papel director de la negociación de sector. Por otro lado, la diversificación de las fuentes de remuneración, la complicación de las políticas de remuneración en las empresas que combinan elementos variables e individuales de los salarios, fenómeno más reciente que se ha extendido a casi todos los países, ha revalorizado también las políticas de empresa en la formación del salario. La determinación de los salarios ha recurrido, en este caso, a las vías de la lógica de empresa: la parte fija del salario tiende a estar cada vez más individualizada, una parte variable se ha desarrollado con el crecimiento de elementos periféricos salariales como, por ejemplo, el ahorro salarial. Estas dos tendencias han contribuido en gran medida a reducir la parte realmente negociada del salario (Delahaie, Pernot, Vincent 2012; CAWIE 2012). Para paliar sus evoluciones desfavorables, los sindicatos británicos – y más recientemente también los sindicatos alemanes– que solían mostrarse reticentes a la idea de un salario mínimo, han optado por reivindicarlo y conseguirlo, constatando así el debilitamiento de su control sobre la formación de los salarios.

En el caso francés, la negociación salarial de sector, aunque situada en el centro de lo que en otros países funda la autonomía colectiva, se ha visto controlada, desde su origen, por la intervención del Estado mediante el salario mínimo, lo que ha permitido prácticas salariales muy descentralizadas (Tallard, Vincent 2014). Es lo que muestra también, en el caso del período reciente, el artículo incluido en este Monográfico de CasteL, Delahaie y Petit. Tal y como recuerdan los autores, en lo referente a los sectores de actividad productiva, los interlocutores sociales siempre han negociado salarios mínimos que se corresponden con el salario por debajo del cual un asalariado de un nivel de cualificación dado no puede ser remunerado, y no se trata de salarios efectivos, como es el caso, por ejemplo, de Alemania. Así, las negociaciones de sector no son el único nivel en el que se deciden las políticas salariales. El mecanismo estatal francés de fijación del salario mínimo tiene un peso muy fuerte en la determinación de las jerarquías y evoluciones salariales, especialmente para los niveles de cualificación más bajos. Las modalidades de negociación en los sectores de actividad productiva dejan también un amplio margen de maniobra en las empresas. Esta particular combinación de estatismo y

descentralización se ha acentuado desde mediados de los años noventa. ¿Qué ocurre con la fuerza de impulso de las negociaciones de sector en las remuneraciones reales?

Los tres autores responden a la pregunta. En general, la capacidad reguladora de la negociación, sea ésta de sector o de empresa, se ve confrontada con los movimientos de complicación y diversificación de las remuneraciones iniciados al principio de los años 2000. En dicho contexto, los tres autores se preguntan por el vínculo entre modos de negociación salarial y diversidad de las políticas de remuneración. Eso les permite mirar de otra manera a la efectividad de las negociaciones salariales. Para realizar este análisis, las políticas de remuneración se observan desde dos puntos de vista: la individualización y la reversibilidad de las “primas” (cuyo importe puede ser revisado de un año al otro). Se emplean dos niveles de fuentes: uno estadístico, basado en la explotación de una encuesta mediante cuestionario llevada a cabo regularmente por el Ministerio de Trabajo francés entre los representantes del personal y de los empleadores; el otro, cualitativo, partiendo de dos estudios de caso con un empleador del sector automóvil, y en cuatro centros de llamadas (call centres). La sutil articulación de estas dos fuentes les permite tener una mirada de conjunto sobre la diversidad de las prácticas de empresa y analizar los retos y el desarrollo efectivo de las negociaciones salariales en dos sectores de la economía.

A continuación se construye una tipología que permite explicitar la diversidad de las políticas de remuneración al evidenciar seis perfiles, desde el más simple (llamado de “política reducida”) al más complejo (calificado de “política mixta”). A cada perfil de política salarial le corresponde un “modelo” de establecimiento determinado por sus características estructurales, el contexto competitivo en el que se sitúa, sus prácticas de gestión de la mano de obra y las remuneraciones abonadas, tal y como confirman los estudios de caso.

El tipo de política más difundida se caracteriza por un intenso recurso a prácticas salariales variadas (colectivas, individuales, reversibles e irreversibles). Esta política “mixta” concierne a más del 30% de los asalariados. Por otra parte, aunque ningún perfil se caracterice estrictamente por el único criterio de individualización, todos responden a combinaciones particulares de reversibilidad e individualización de las remuneraciones. El análisis de la realización de las negociaciones salariales muestra hasta qué punto su alcance depende de las prácticas salariales presentes. Subraya cómo los actores pueden movilizar estratégicamente ciertos elementos con el fin de limitar el campo de influencia de las negociaciones, especialmente cuando la política de remuneración implica prácticas individualizadas y flexibles. De esta forma, la individualización permite detectar un ángulo invisible de la negociación colectiva cuya importancia dista mucho de ser marginal, tal y como confirman los casos de empresas estudiados.

Así, el artículo insiste sobre la manera en que el desarrollo de la individualización modifica los contornos y los desafíos de la negociación salarial: el alcance de ésta se encuentra tanto más limitado cuanto que una parte creciente de la remuneración, convertida en individualizada, escapa del ámbito de la negociación

colectiva y da pie a una discusión entre los asalariados y su superior jerárquico directo. Este artículo muestra perfectamente la singular articulación francesa entre salario mínimo, salario negociado a nivel de sector de actividad y salario real. Sea como fuere, este acoplamiento, que puede interpretarse como una forma de coordinación centralizada, se ve en dificultades, debido a las exigencias de reducción de los costes salariales, y de modo más general, de flexibilización del mercado de trabajo reclamadas por los gobiernos franceses.

### **3. Políticas de devaluación salarial y debilitamiento de la negociación colectiva: caso “diana” España**

Y es que ahora estamos en presencia de una nueva estrategia (y probablemente también de una nueva ideología). Si se nos permite expresarlo de este modo gráfico, Europa ya no quiere exportar al mundo el modelo social europeo; quiere competir a escala global empleando los mismos instrumentos que los países emergentes, esto es, rebajando sus precios. La Unión Europea -y, en especial, algunos de sus Estados miembros- piensan que ello hará crecer sus exportaciones y que, si éstas crecen, lo hará también automáticamente el empleo, remediándose de esta forma el principal problema que aqueja a las economías de la zona euro. Es sabido que a este fin antes podía devaluarse la moneda, pero ahora que tenemos una moneda en común, la devaluación interna que, según los defensores de esta tesis, nos hará más competitivos debe proyectarse sobre otros factores. En especial, sobre el factor trabajo. Hablamos, pues, de una estrategia de devaluación salarial (Pérez Infante 2013). Una estrategia que necesita un modelo “coherente” de relaciones laborales para poder germinar. La lógica de este modelo es como sigue: debiéndose rebajar el coste del trabajo, en el plano institucional deben “tocarse” aquellas instituciones que más contribuyen a la determinación del mismo, y que son el poder sindical y el modelo de negociación colectiva. Grecia, Portugal e Italia han hecho reformas laborales que van en esa dirección. También España.

Hay que reconocer que el modelo de negociación colectiva español tenía problemas desde antes de la crisis. Había, en efecto, un cierto consenso, que compartían los agentes sociales, sobre la necesidad de revisar la estructura de la negociación colectiva y sus contenidos, así como de poner remedio a la relativa lentitud con la que se renegociaban los convenios colectivos y a una supuesta falta de adaptación de los mismos a las circunstancias presentes en cada momento en los sectores y las empresas. Sin embargo, la llegada de la crisis precipita los acontecimientos. Para empezar dificulta seriamente los procesos de negociación colectiva, tanto que, en noviembre de 2009, los agentes sociales se ven obligados a suscribir un Acuerdo para desbloquear la negociación de miles de convenios. Pocos meses después ensayan una fórmula que les había dado resultado en el pasado y firman el *Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010, 2011, 2012*, que pretende ser una respuesta en clave autónoma a las demandas cada vez más exigentes de moderación salarial como remedio frente a la destrucción de empleo.

Pero las fuerzas políticas no lo consideran suficiente y la reforma laboral de 2010 pone plazo a la reforma de la negociación colectiva, bajo la advertencia de que, de no mediar acuerdo de los agentes sociales, habrá una intervención legislativa. En marzo de 2011, la suscripción del *Acuerdo Social y Económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones* parece reconducir la situación, porque incluye una declaración de las organizaciones firmantes sobre su “soberanía” en esta materia y, por tanto, sobre la necesidad de que la reforma de la negociación colectiva se haga por acuerdo entre ellas. El acuerdo no llega y, en junio de 2011, y mediante decreto-ley, se reforma profundamente el modelo de negociación colectiva. Y es aquí, justo con ocasión de esta reforma, cuando la estrategia de devaluación salarial que se está impulsando desde la Unión Europea se hace más evidente.

A pesar de que se acaba de aprobar una reforma de la misma, en julio de 2011, el Consejo de la Unión Europea recomienda nuevamente a España reformar su modelo de negociación colectiva, para asegurar que las subidas salariales reflejan mejor la evolución de la productividad y las condiciones presentes en las empresas. Poco después, el 5 de agosto de 2011, llega la famosa Carta del Presidente del Banco Central Europeo y del Gobernador del Banco de España, donde nuevamente se insiste en que debe reformarse la negociación colectiva y se dice por qué: “el Gobierno debería tomar medidas excepcionales para promover la moderación salarial en el sector privado, en consonancia con las reducciones significativas en los salarios públicos acordados en año anterior”<sup>2</sup>. Devaluación salarial y modelo de negociación colectiva están, pues, indisolublemente unidas en la estrategia de la Unión Europea.

La reforma laboral de 2012 hace suya esta estrategia. Ciertamente todas las reformas laborales hechas durante la crisis han tenido como hilo conductor común esa visión de los derechos laborales como obstáculo para la creación de empleo de la que hablábamos antes. Pero la reforma laboral de 2012 es cualitativamente diferente porque supone un cambio de modelo o paradigma en la visión de las relaciones laborales.

Este cambio de paradigma se explica muy bien en el artículo de María Emilia Casas Baamonde que abre este número Monográfico. La reforma laboral de 2012 construye un modelo autoritario de relaciones de trabajo, donde el fortalecimiento del poder empresarial se concibe por el legislador como un “palanca” para ganar competitividad. Las huellas de este nuevo modelo están presentes a lo largo de la nueva versión del Estatuto de los Trabajadores: la empresa puede modificar sustancialmente las condiciones de trabajo, lo que incluye rebajar el salario, de

---

<sup>2</sup> El texto de la carta puede consultarse en [http://estaticos.elperiodico.com/resources/pdf/7/1/1385549200917.pdf?\\_ga=1.64031467.578468743.1396872338](http://estaticos.elperiodico.com/resources/pdf/7/1/1385549200917.pdf?_ga=1.64031467.578468743.1396872338).

manera unilateral y sin acuerdo con la representación de los trabajadores, igual que puede abordar sin consenso alguno una suspensión de contratos de trabajo, una reducción de jornada o un proceso de reestructuración empresarial y despido masivo. Pero donde esas huellas son más patentes es en la reforma de la negociación colectiva. Siguiendo el mismo patrón que la Troika impone en Grecia y Portugal y el Gobierno italiano lleva *motu proprio* a su legislación, la reforma de 2012 consagra la prioridad aplicativa de los convenios colectivos de empresa frente a los convenios colectivos de sector, sin condicionamiento alguno procedente de estos últimos. En un país, debe recordarse siempre, de minifundismo empresarial en el que cerca del 90 por ciento de las empresas tienen menos de 10 trabajadores. Además de ello, se acaba con la ultra-actividad indefinida de los convenios colectivos, que después de 12 meses sin ser renovados se mueren. Y todo ello, al menos oficialmente, para ganar en agilidad en la respuesta que da la negociación colectiva a las necesidades de la empresa y la economía.

Casas Baamonde habla, por todo lo anterior, de un cambio profundo en la función de los convenios colectivos. La reforma laboral de 2012 los convierte en instrumentos de gestión empresarial. También de un cambio profundo en los valores que anidan en el propio Derecho del Trabajo. El carácter compensador e igualador genéticamente unido a esta disciplina apenas se si está presente. De la igualdad real de trabajador y empresario como valor central de la normativa laboral hemos pasado a la libertad de empresa y la defensa de la productividad, únicos principios que cita el Preámbulo de la Ley 3/2012. Tuvimos, si es que puede decirse así, un Derecho del Trabajo a la medida de los trabajadores; hoy tenemos, posiblemente, un Derecho del Trabajo a la medida de los empresarios.

El efecto de estos cambios, como no podía ser de otra forma, se ha dejado sentir en la praxis de la negociación colectiva. El artículo de Amaia Otaegui Jauregui que se incluye en este Monográfico da cumplida cuenta de ello. Una primera consecuencia es que se ha debilitado su pulso. 2013 ha sido el año en que menos convenios colectivos han regido las relaciones laborales en España. El último dato oficial es que en 2013 tuvieron efectos únicamente 2.163 convenios, cuando en España era habitual una cifra de más de 5.000 convenios colectivos en activo. Pero lo peor es que 2013 ha sido también el año en que menos trabajadores han estado al resguardo de la negociación colectiva. De una cobertura media del 70 por ciento de los asalariados, la negociación colectiva en España ha pasado a una cobertura del 47 por ciento, en torno a los 6,6 millones de trabajadores. Lo que significa que más de la mitad de los asalariados del país no tienen la red de seguridad de un convenio colectivo en vigor. Por cierto, según un estudio reciente de Ramón Alós<sup>3</sup>, no más del 37 por ciento de ellos sabe incluso que sus relaciones de trabajo las rige un convenio colectivo.

---

<sup>3</sup> Disponible en <http://www.1mayo.ccoo.es/nova/>.

La otra consecuencia es la que pretendía la reforma de 2012. En efecto, estamos en pleno proceso de devaluación salarial. En 2011, la media de la subida salarial pactada era del 2,3 por ciento; en 2013 ha sido del 0,6 por ciento. El coste laboral unitario se redujo en 2012 (con respecto a 2011) en un -3,0 por ciento; en 2013 en un -1,6 por ciento y, en los primeros meses de 2014, en un 0,9 por ciento, lo que significa una caída de más de 5 puntos en poco más de 2 años. Lo mismo sucede con el coste laboral unitario real: cayó en un -3,0 por ciento en 2012 con respecto a 2011, un -2,2 por ciento en 2013 y un -0,3 por ciento en los primeros meses de 2014. De su lado, el coste salarial por trabajador cayó en un -0,6 por ciento en 2012, en relación con 2011, y se ha mantenido constante en 2013. Tenemos serias dudas de que todo esto nos vaya a hacer realmente más competitivos, porque hay indicios más que razonables de que el ahorro que está suponiendo la devaluación salarial está sirviendo para el “desapalancamiento” de las empresas o, lo que puede ser peor, para engrosar sus beneficios. Sin embargo, no albergamos ninguna sobre el “efecto pobreza” que, como bien subraya el artículo de Otaegui Jaúregui, está provocando este mismo proceso. Desde que empezó la crisis la renta media de los hogares ha caído cerca de un 10 por ciento y solo en el último año un 3,5 por ciento. Trabajar – lo ha dicho la propia Unión Europea- ya no asegura tener una remuneración suficiente, como exige el artículo 35.1 de la Constitución española, para satisfacer las necesidades del trabajador y su familia.

Finalmente están los cambios más estructurales o de modelo de sociedad que esta reforma de la negociación colectiva origina. En la medida que la negociación colectiva es un transmisor de igualdad a las relaciones de trabajo, su debilidad comporta una mayor desigualdad entre trabajadores y empresarios y un reforzamiento, también por esta vía, del poder empresarial. De este modo, reducir la potencia de la negociación colectiva es una contribución más de la reforma de 2012 a la construcción del modelo autoritario de relaciones laborales del que antes hablamos. Pero hay más.

La negociación colectiva también posee una función redistributiva de rentas, similar a la de los impuestos. Mediante la negociación colectiva se determinan el salario y demás condiciones de trabajo, que representan la cuota o parte de los beneficios empresariales que les corresponden a los trabajadores por su participación en el proceso de producción. Una negociación colectiva de baja intensidad, como la que tenemos en este momento, produce salarios bajos y condiciones de trabajo de poca calidad, lo que en términos redistributivos significa derivar hacia los trabajadores un menor nivel de beneficios/rentas. Realmente, es esto mismo lo que persiguen las reformas de la negociación colectiva vinculadas a la estrategia de devaluación salarial. Desvitalizar la negociación colectiva para que los salarios pactados en convenio colectivo puedan bajar. Ello engendra, sin embargo, una fuerte desigualdad social. Porque entonces hay una gran mayoría de la población –los asalariados- con niveles de rentas bajos o muy bajos y una minoría que disfruta de un alto nivel de ingresos. Lo que genera una estructura social bipolar que descompone la clase media (motor económico y social de la

sociedad) y empobrece, como vimos antes, amplias capas de la sociedad, que se vuelve, de este modo, enormemente desigualitaria.

Por último, la falta de negociación colectiva también perjudica a la democracia. Estamos acostumbrados a pensar que la democracia es únicamente la participación en la toma de decisiones políticas y que, por tanto, solo se ejerce democracia en la esfera pública. Pero la toma de decisiones democrática es igualmente factible en la esfera privada. La negociación colectiva es el procedimiento a través del cual se introducen dosis de democracia en el gobierno de las relaciones laborales, porque supone la participación de los trabajadores en la definición de sus propias condiciones de trabajo. De no existir la negociación colectiva o funcionar sin vigor, es el empresario el que las impone mediante el contrato de trabajo. Y podrán ser, es verdad, mejores o peores en función de las condiciones del “mercado” (esto es, en realidad, lo que van buscando los defensores de estas reformas, que la definición de las condiciones de trabajo se deje nuevamente a las fuerzas del mercado), pero, sin negociación colectiva, serán, en cualquier caso, fruto de la voluntad del empresario y no de un procedimiento de carácter democrático.

Bien, estas son las características del modelo de sociedad que se está pergeñando. En España y en algún otro país de la Unión Europea. Por eso hablábamos antes de la presencia de una nueva ideología. La definición de las reformas laborales no es ni mucho menos inocua a este fin. Caminamos hacia un mayor autoritarismo en la empresa y una menor democracia en el gobierno de las relaciones de trabajo; y hacia una mayor desigualdad de rentas y de poder entre la ciudadanía. Un modelo de sociedad que contrasta poderosamente con los elementos básicos de los Estados Sociales construidos en Europa después de la segunda postguerra mundial y que recrea un tiempo de capitalismo sin contrapesos mezcla de conservadurismo político y economía neoliberal (Rodríguez Fernández 2014).

#### **4. ¿Hacia nuevas perspectivas?**

En casi toda Europa, las dificultades que encuentran las organizaciones sindicales para mantener y renovar los niveles de sindicalización suponen uno de los síntomas más evidentes del cambio ideológico que venimos de reseñar. Se empieza a cuestionar el rol de la clase asalariada organizada como actor original en la construcción de la democracia representativa. Más allá de los atributos nominales del poder que suponen las tasas de sindicalización, la capacidad representativa de las grandes organizaciones se ha debilitado en duras confrontaciones con los otros actores de la relación social (Estado y organizaciones empresariales). Resulta palmario que los cambios radicales de los entornos económicos, y el impacto creciente de la visión neoliberal (*market-based ideology*) han provocado la pérdida de buenos resultados de los sistemas de negociación colectiva. Pero las transformaciones sociales tienen algo que ver también con la crisis de coherencia de la misma.

Mediante la negociación colectiva se trataba de defender el interés común de los grupos representados por las organizaciones sindicales. Los sindicatos se convirtieron en los receptáculos naturales de la adhesión de los asalariados “interesados” en la perpetuación de estos sistemas productores de compromisos sociales que les eran beneficiosos. Ahora bien, ¿qué ocurre cuando las antiguas coherencias identitarias entre grupos profesionales se debilitan debido a la individualización de la relación al trabajo de los asalariados, de la feminización y de la diversificación de la mano de obra? La capacidad integradora del sistema de representación y negociación, que se basaba en el papel de arrastre de las grandes empresas y de las negociaciones de sector, ha tenido que dejar paso a una disociación de los destinos sociales, ya que cada grupo de asalariados reintegra su lugar en el proceso de producción y recupera relaciones de fuerza delimitadas. La imagen de un mundo laboral dividido entre *insiders* y *outsiders*, entre trabajadores estables que pertenecen a un núcleo protegido, y los trabajadores precarios de la periferia condenados a la flexibilidad, es una representación que aunque no carezca de fundamento, resulta sin embargo un tanto incompleta.

El enfoque seleccionado en el artículo de Stéphanie Tailby y Sian Moore se propone dar una visión más profunda de la dinámica de la negociación colectiva británica en los procesos de diferenciación que actúan en el ámbito salarial. Aunque los sindicatos, a través de la negociación, han podido ser parte del problema de las discriminaciones en el mercado laboral, representan cada vez más una solución para que progresen la igualdad y la diversidad. Las dos autoras van incluso más lejos y muestran, con una descripción de las evoluciones recientes, que las cuestiones de igualdad suponen un nuevo recurso para hacer resurgir la negociación colectiva. Nos dicen que hay una contradicción intrínseca del proceso de negociación: es al mismo tiempo una herramienta de defensa de los intereses de los adherentes (tradicionalmente asalariados masculinos a tiempo completo) y un medio para democratizar los centros de trabajo. Confrontados a su debilitamiento, y para reanudar vínculos con los asalariados, los sindicatos británicos se ven obligados a tener en cuenta los temas de igualdad salarial y a luchar contra las prácticas discriminatorias. Para ello han tenido que modificar su organización interna. De hecho, estos nuevos temas constituyen nuevas oportunidades para reconstruir una nueva relación de fuerzas.

Es verdad que, en el caso británico, la reconquista del poder de negociación no resulta sencilla. En los últimos diez años, los primeros intentos partieron de soluciones legislativas aprobadas por el gobierno laborista: la instauración de un salario mínimo, evidentemente favorable a los asalariados más precarios, y la creación de nuevos representantes sindicales en los centros de trabajo especializados en la promoción de temas de formación (*Union Learning Representative*) y de igualdad (*Equality Representative*). Tailby y Moore hacen un balance más bien mitigado de estas respuestas legales. En efecto, con la crisis económica y las políticas de austeridad que han afectado al sector público, no han conseguido detener la fragmentación de la negociación colectiva y, por ende, el incremento de las desigualdades salariales y sociales en el mercado de trabajo. Por

último, únicamente la introducción de un salario mínimo ha tenido un impacto positivo real en las desigualdades entre hombres y mujeres. Esa es la razón por la que, en las empresas sindicadas, los salarios han resistido mejor a la recesión, y las diferencias salariales entre hombres y mujeres han disminuido.

Por otra parte, es claro que la descentralización de la negociación colectiva en Europa ha desequilibrado las relaciones de fuerza entre las direcciones de empresa y los asalariados. En los países en los que la implantación sindical es escasa en la empresa, en caso de reestructuraciones, los representantes del personal se ven sometidos, a este nivel, a los perjuicios del corporativismo de empresa; y les cuesta resistirse al chantaje y a las presiones de las direcciones. Estas piensan en su fuero interno que los asalariados deben ajustar a la baja sus condiciones de trabajo para mantener sus empleos. Y es cierto que, en algunas empresas, el recurso a la flexibilización ha permitido evitar despidos; es más, ha posibilitado contrataciones como, por ejemplo, en el sector del automóvil. Pero, en las empresas multinacionales, sólo una negociación llevada a cabo a nivel global podría ser un modo para resistir la competencia de los establecimientos nacionales y la degradación de las condiciones laborales. ¿Qué medios tienen a su disposición los asalariados frente a empresas transnacionales cuyas estrategias resultan cada vez más globales, aunque sus políticas sociales solo se reglamentan a nivel nacional? Desde el origen de la construcción europea, la negociación colectiva transnacional es un elemento crucial de la Europa social y podría suponer, en el futuro, un medio de respuesta a la crisis económica y al desarrollo de las políticas de austeridad. En el plano interprofesional y sectorial, la negociación colectiva sigue siendo escasa, debido a la oposición patronal a cualquier tipo de regulación en estos temas. Únicamente en el plano de las empresas se han desarrollado verdaderas formas de negociación.

Udo Rehfeldt nos proporciona un análisis exhaustivo de la dinámica, de las formas y de los factores que explican el desarrollo de ese objeto desconocido: los acuerdos de empresa transnacionales. La negociación colectiva transnacional en las empresas europeas depende de la voluntad y de la autonomía de los interlocutores sociales. En efecto, se trata de una forma de participación de los asalariados que el legislador europeo no prevé y que, de momento, no incorpora la ley a nivel de la Unión Europea. Los acuerdos resultantes son recientes, son aún escasos, aunque progresan. Mientras que los acuerdos concluidos en las empresas a nivel mundial abordan esencialmente los derechos fundamentales de los trabajadores y la responsabilidad social de las empresas, Rehfeldt explica que los acuerdos colectivos europeos tratan temas más variados, entre los que destacan dos: los temas ligados a la creación y al funcionamiento de los Comités de Empresa Europeos (CEE) y los que están vinculados a las reestructuraciones, o sea, a la protección del empleo, a las deslocalizaciones, a los cierres de empresas, etc. Los CEE son los actores esenciales del desarrollo de los acuerdos colectivos europeos, más que las federaciones sindicales sectoriales europeas, las FSE. Las cuestiones en juego en torno a los acuerdos colectivos europeos no son, por tanto, forzosamente pacíficas, y en ellas puede verse cómo se enfrentan los representantes de diferentes países de

una empresa transnacional, lo que pone en primer plano la propia legitimidad de los firmantes de los acuerdos.

El autor se interroga precisamente por ello. A falta de una legislación europea sobre la representatividad de los actores, y ante la ausencia de un marco jurídico para la negociación colectiva de empresa transnacional, el debate sobre la legitimidad de los firmantes sigue, efectivamente, sin solucionarse. El hecho de que la mayoría de los acuerdos colectivos sean firmados por los CEE únicamente plantea problemas en los países en los que los sindicatos tienen el monopolio de la negociación colectiva. Para las FSE, esto constituye un nuevo canal de representación que se les escapa en parte. Por ese motivo, han establecido sus propias reglas internas para retomar el control de dicha dinámica y para afirmar un derecho exclusivo de negociación y firma de acuerdos transnacionales. Sin embargo, esta estrategia se enfrenta a la persistencia de otras prácticas de negociación, especialmente por parte de los CEE de empresas transnacionales alemanas, pero también de otros países que desean conservar el control de dichas negociaciones.

En fin, quizá sean estos nuevos temas, como la igualdad de género, y estos nuevos espacios, como la empresa transnacional, los que hagan recobrar el pulso a la negociación colectiva y representen su futuro. Los que creemos que la negociación colectiva debe volver a ser la pieza angular de los modelos democráticos de relaciones laborales así lo esperamos.

## 5. Bibliografía

- Baylos, A. (2013). La desconstitucionalización del trabajo en la reforma laboral de 2012. *Revista de Derecho Social*, nº 61, p. 19-41.
- Bispinck, R., Dribbusch, H., y Schulten, T. (2010). Allemagne. Erosion continue ou nouvelle stabilisation de la négociation collective de branche?, *Chronique internationale de l'IRES*, nº 126, septiembre, p. 39-56.
- Delahaie, N., Pernot, J.M., y Vincent, C. (2012). Stratégies syndicales et négociations salariales face à la crise en Europe. *Revue de l'IRES*, nº 73, p. 47-68.
- Freyssinet, J. (2010). *Les réponses tripartites à la crise économique dans les principaux pays d'Europe occidentale*, Document de travail, nº 12, BIT, Ginebra.
- Keune, M., Galgoczi, B. (eds) (2008). *Wages and Wage Bargaining in Europe*, ETUI/REHS, Bruselas.
- Keune, M. (2010). *Derogation Clauses on Wages in Sectoral Collective Agreements in Seven European Countries*, Eurofound, Dublín.

- Marginson, P., Sisson, K. y Arrowsmith, J. (2003). Between Decentralisation and Europeanization: Sectoral Bargaining in Four Countries and Two Sectors. *European Journal of Industrial Relations*, vol. 9, n° 2, p. 163-187.
- OECD, (2004). *OECD Employment Outlook*, OECD, París.
- Pérez Infante, I. (2013). Crisis, reformas laborales y devaluación salarial. [http://www.uam.es/otros/jaeet13/comunicaciones/19\\_Reformas\\_laborales/Perez\\_Infante.pdf](http://www.uam.es/otros/jaeet13/comunicaciones/19_Reformas_laborales/Perez_Infante.pdf).
- Rodríguez Fernández, M. L. (2014) Imperativos económicos frente a derechos fundamentales, un nuevo paradigma de relaciones laborales, *Revista de Derecho Social*, n° 65, p. 41-68.
- Schulten, T. (2002). A European Solidaristic Wage Policy?. *European Journal of Industrial Relations*, vol. 8, n° 2, p. 173-196.
- Tallard, M. y Vincent, C. (2014). Les branches professionnelles sont-elles toujours un lieu pertinent de négociation des norms d'emploi?, *Droit social* n° 3, mars, p. 212-216.
- Visser, L. (2005). Patterns and variations in European industrial relations, *Industrial Relations in Europe 2004*. Office for official publications of the European Communities, Luxembourg.