

# NEGOCIACIÓN EN LA EMPRESA E INDIVIDUALIZACIÓN: TENDENCIAS MÁS SIGNIFICATIVAS DE LOS CAMBIOS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

---

**Andreu Lope**

Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT) –

Institut d'Estudis del Treball (IET)

Universitat Autònoma de Barcelona

[Andreu.Lope@uab.cat](mailto:Andreu.Lope@uab.cat)

< <http://dx.doi.org/10.5565/rev/aiet.27> >



## Resumen

Se presentan a debate aspectos significativos que sugieren las ponencias sobre “Reformas y transformaciones en la negociación colectiva”. Entre ellos destacan la potenciación de la empresa como el eje de la negociación colectiva y la creciente tendencia a individualizar las relaciones colectivas de trabajo. La posible influencia de la UE en estas líneas de cambio, es otro de los aspectos a debatir.

**Palabras clave:** Individualización, modelos de negociación colectiva, empresa, influencia UE.

## Abstract

The papers presented in the session on “Reforms and changes in collective bargaining” proposed significant and suggesting aspects for debate. Some of the most remarkable are: the strengthening of the company as the hub of collective bargaining and the growing tendency to individualize the collective industrial relations. The possible influence of the EU in this sense is another theme of debate.

**Keywords:** Individualization, models of collective bargaining, company, EU influence.

## REFERENCIA NORMALIZADA

Lope, Andreu (2014): “Negociación en la empresa e individualización: tendencias más significativas de los cambios en la negociación colectiva”. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, Vol. 2, 61-65.

# NEGOCIACIÓN EN LA EMPRESA E INDIVIDUALIZACIÓN: TENDENCIAS MÁS SIGNIFICATIVAS DE LOS CAMBIOS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

**Andreu Lope Peña**

Como discutí en la Mesa que aborda las “Reformas y transformaciones en la negociación colectiva” en estas II Jornadas IET, en las siguientes páginas se presentan una serie de cuestiones, a modo de debate, que derivan de las excelentes ponencias que Albert Pastor y Marie-Cecile Amauger-Lattes han desarrollado sobre las reformas que recientemente han tenido lugar en España y en Francia. El título de este trabajo da cuenta de alguno de los elementos de mayor relevancia que resultan de dichas ponencias aunque, desde luego, no son los únicos.

La negociación colectiva ha constituido, en España, una fuente importante de derecho laboral desde el Estatuto de los Trabajadores de 1980, habiendo aumentado de manera considerable desde entonces las materias susceptibles de negociación. La última reforma laboral en España y la que se ha producido más recientemente en Francia presentan, con dos títulos bien distintos y bajo premisas aparentemente diferentes, una misma finalidad: potenciar el ámbito de la empresa como el eje fundamental de la negociación colectiva.

En España, la Ley 6/7/2012 sobre medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, incluye aspectos tan delicados para el funcionamiento de las relaciones de trabajo como la limitación temporal de la ultraactividad de los convenios. Pero, sobre todo, refuerza a la empresa como unidad central de la negociación colectiva. Para avanzar en ese refuerzo, la reforma facilita la no aplicación de convenios de ámbito superior, o el llegar a acuerdos en la empresa que recojan peores condiciones que los que expresan convenios sectoriales u otros de nivel superior al empresarial. En Francia, la Ley 14/6/2013 sobre la mejora de la garantía del empleo, tiene como objetivo declarado potenciar la negociación en la empresa de acuerdos que permitan garantizar o proteger los niveles de empleo. Por otra parte, la reforma francesa enfatiza la tendencia seguida en los últimos años de aumentar las materias que se negocian en la empresa, atendiendo a los criterios y objetos de negociación que fija la administración pública: salarios, seguridad laboral, igualdad de género, etc. Cabe añadir, que la legislación francesa impone incluso la obligatoriedad de la negociación sobre esas materias, al tiempo que enfatiza el control de la administración sobre ello y sobre la aplicación de los acuerdos alcanzados.

En ambos casos, se potencia la negociación en la empresa. En Francia, en detrimento de la negociación sectorial y con fuertes dosis de regulación pública. En España, también debilitando la negociación sectorial en los diversos niveles (estatal, autonómico y provincial) en los cuales tiene lugar y, por tanto, dificultando sobremanera su capacidad de articulación del conjunto de la negociación colectiva. La tendencia a potenciar la empresa como el pilar de la negociación colectiva, parece ser la tónica dominante entre los países de la UE (<http://www.equaltimes.org/es/opinion/contracts-wages-and-bargainin..>, acceso 15/11/2013), a pesar de que abundan los estudios que muestran como sistemas de negociación menos atomizados favorecen la concreción de mejores condiciones de empleo y de trabajo.

Uno de esos estudios es el de Ruesga, Pérez Ortíz y Viñas (2011), que relaciona la calidad del empleo en quince países de la UE con los modelos de negociación colectiva. En él, a partir de la elaboración de índices sintéticos de calidad y de un análisis del tipo panel data, se desarrolla un tratamiento estadístico, relativamente complejo, que muestra que existe una correlación positiva entre modelos de negociación colectiva con

altos grados de articulación y elementos significativos de la calidad del empleo. Entre tales elementos se significan: la igualdad de género, la conciliación entre la vida laboral y familiar, la no discriminación, el acceso al empleo y la seguridad y permanencia en el empleo.

Los autores indicados desarrollan una tipología de modelos de negociación colectiva que atiende al grado de centralización y coordinación de la misma, así como a la capacidad de actuación (o poder) sindical. Coinciden en ello con la OCDE (1994) o con autores como García Laso (1996), quien subraya que el grado de coordinación depende directamente del peso de los agentes sociales y está, por tanto, estrechamente vinculado a la densidad sindical y, también, a la capacidad de actuación de las organizaciones empresariales. En este orden, los modelos con altos niveles de centralización y coordinación posibilitan una buena articulación de la negociación colectiva. España se ubica, en este terreno, en una posición intermedia junto con Finlandia, Italia, Portugal, Dinamarca, Alemania, Austria o Suecia; países todos ellos en los que prima la negociación sectorial. Por encima de ellos en términos de centralización y coordinación se sitúan Irlanda o Bélgica, países en los que prevalece la negociación de tipo intersectorial. Reino Unido, es el país con mayor atomización negociadora: la empresa es el núcleo de la negociación; mientras que Francia se sitúa por debajo de España en términos de centralización y coordinación ya que la negociación colectiva sectorial presenta una importancia similar a la de ámbito empresarial (Ruesga, Pérez Ortiz y Viñas, 2011). Pero, como se indicaba al inicio, la tendencia de los últimos años y la última reforma laboral en Francia y en España están potenciando la negociación en la empresa, sin que de ello parezca que pueda esperarse una mejora en aspectos significativos de la calidad del empleo.

De hecho, las transformaciones y reformas seguidas en la mayor parte, sino en el conjunto, de países de la UE, parecen apuntar a la descentralización de la negociación colectiva y a su desarticulación, primando la negociación en la empresa. Y en esa misma dirección convergen, desde hace ya algunos años (Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, 2004 y 2005; European Trade Union Confederation, 2010) sistemas de negociación colectiva tradicionalmente distintos entre sí. En este sentido, es posible aventurar que el propio proceso de convergencia europea,

auspiciado en materia laboral especialmente por la Estrategia Europea de Empleo, esté coadyuvando a que países con distintos modelos de negociación colectiva, vinculados a sus diferentes mecanismos de funcionamiento de las relaciones laborales, experimenten cambios que coinciden en su direccionalidad: potenciar la empresa como el eje en el cual basar la negociación.

En este terreno, cabe precisar que el Tratado de la Unión reconoce la autonomía del diálogo social, al tiempo que respeta la existencia de distintos sistemas nacionales de relaciones laborales y de negociación colectiva. Pero por encima de ello se sitúa la prioridad de combatir el déficit público y, como se ha subrayado en el Consejo de Europa de diciembre del 2012 y de junio del 2013, el establecimiento de medidas que sirvan al aumento de la competitividad. Unas medidas que, como se contrasta ya desde años anteriores, en el ámbito que nos ocupa avanzan en el sentido de seguir aumentando la flexibilidad laboral. Respecto a la negociación colectiva, el combate a sus supuestas rigideces y los avances en términos de flexibilidad se concretan en una serie de recomendaciones, que establece la Comisión Europea en el marco de la Estrategia Europea 2020, que apuntan explícitamente a apoyar la descentralización de la negociación a nivel de empresa y, por ende, a debilitar la negociación sectorial. Las reformas laborales en Francia y en España que se tratan en esta Mesa, siguen de pleno esos criterios y no sirven para reforzar el diálogo social; particularmente en España, donde a diferencia de Francia, los sindicatos se han posicionado claramente en contra de la reforma.

Por otra, parte, entre las recomendaciones de la Comisión que tienen una mayor incidencia sobre la negociación colectiva, destacan las de reformar los sistemas de indexación salarial, aumentar la flexibilidad salarial en el nivel inferior de la escala de retribuciones y, vinculado a este último punto, limitar los incrementos del salario mínimo en aquellos países que lo tengan establecido. Las reclamaciones de organizaciones empresariales españolas, en el sentido de que se faciliten relaciones contractuales con remuneraciones por debajo del salario mínimo para determinados colectivos, se inscriben en el marco de las recomendaciones de la Comisión Europea e, incluso, van más allá de las mismas.

En cualquier caso, las orientaciones europeas en materia laboral y de negociación colectiva se vinculan con los procesos de precarización del empleo que están teniendo lugar desde hace años. Los refuerzan y, probable y tendencialmente, dificultan que una negociación colectiva progresivamente descentralizada pueda afrontarlos con mejores garantías que la negociación en la empresa. ¿Favorecen también la individualización de las relaciones laborales y de los procesos de negociación colectiva?. Más concretamente, ¿favorecen esa individualización las reformas laborales desarrolladas en Francia y en España?. Esta cuestión es la última que se quiere apuntar aquí como elemento de debate.

Cabe indicar que centrar la negociación colectiva en la empresa puede servir de apoyo a los procesos de individualización y puede, quizás, actuar como un factor de reducción de la proporción de asalariados protegidos por la negociación colectiva. Francia y España se sitúan entre los países de la UE con un alto nivel de protección. Pero, en este sentido, los datos que proporciona para Catalunya en los últimos años Josep M<sup>e</sup> Rañé (2013), presidente del Consell de Treball Econòmic i Social, indican una reducción de los trabajadores cubiertos mediante la negociación colectiva: desde el 85% en 2009, al 78% en 2010 y el 68% en 2011. Los últimos datos corresponden al año anterior a la reforma laboral española. La evolución de la serie es ya preocupante y habrá que seguir de cerca si la reforma profundiza en la reducción de la cobertura proporcionada por la negociación colectiva.

En lo que respecta a la individualización de las relaciones laborales, es una cuestión y una tendencia apuntada desde hace bastante tiempo. El autor de estas páginas, entre muchos otros, se había referido a ella relacionándola con las estrategias selectivas de recursos humanos que siguen muchas empresas (Martín y Lope, 1994). Y, desde luego, el hecho de que la empresa se constituya como unidad básica de negociación puede coadyuvar a debilitar la dimensión colectiva de esa negociación. Se ha señalado como las reformas en España y en Francia refuerzan la empresa como eje de la negociación colectiva. Pero la realizada en España, añade un elemento más de apoyo a la individualización de las relaciones laborales, con la configuración de “comisiones de trabajadores” como sujetos susceptibles de negociar acuerdos en la empresa. Hasta la realización de estas Jornadas su recorrido parece haber sido escaso. Pero esas “comisiones” abren la puerta a

procesos que debilitan la acción sindical en la empresa y, en especial, que debilitan la dimensión propiamente colectiva de la -y valga la reiteración- negociación colectiva.

Finalmente, indicar nuevamente que son diversos e importantes los elementos de debate que derivan de las ponencias presentadas sobre las transformaciones en la negociación colectiva. La empresa como eje fundamental de la negociación colectiva, la posible tendencia a la individualización de las relaciones laborales, la influencia de las orientaciones de la Unión Europea sobre las reformas emprendidas, o los efectos de las reformas sobre la precarización del empleo, son aspectos del debate que sugieren las ponencias sobre las reformas laborales desarrolladas en Francia y en España. Pero todavía cabe una última reflexión al respecto. En Francia y en España se potencia la negociación colectiva en la empresa. Sí, pero con diferencias notorias en uno y otro país.

En Francia se trata de una negociación auspiciada desde la administración pública, pero también relativamente regulada y “controlada” desde la misma y con un bajo grado de contestación sindical. En España, en cambio, la reforma laboral ha propiciado fuertes críticas por parte de los agentes sociales que representan a los asalariados y apunta a una negociación colectiva progresivamente centrada en la empresa, escasamente regulada y que dota de mayor capacidad de decisión al empresario. Esas diferencias son notables y, con toda probabilidad, comportarán efectos también distintos.

## Referencias bibliográficas

Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (2004): *La negociación colectiva en Europa*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (2005): *Experiencias de negociación colectiva en Europa y sus puntos críticos*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

European Trade Union Confederation (2010): What collective bargaining in Europe in 2010?. Disponible en: [http://www.etuc.org/publications/what-collective-bargaining-europe-2010-0#.VD\\_bz1erbAs](http://www.etuc.org/publications/what-collective-bargaining-europe-2010-0#.VD_bz1erbAs).

García Laso, A. (1996): “Modelos de negociación colectiva: Aspectos económicos”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, nº 9, 62-76.

OCDE (1994): *Perspectivas de empleo, 1994*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Martín Artiles, A. y Lope, A. (1994): “Dinámica de las cualificaciones y políticas de recursos humanos”. *Revista de Economía y Sociología del Trabajo* nº 21-22, 115-128.

Rañé, J.Mª (2013): “Los salarios en la negociación colectiva de Cataluña”. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, Vol. 1, 167-176.

Ruesga, S.; Pérez Ortiz, L. y Viñas, A. (2011): “Negociación colectiva y calidad del empleo en la Unión Europea”. *Revista de Economía Mundial*, nº 29, 87-111.