

Estructura y concurrencia entre convenios colectivos

JESÚS CRUZ VILLALÓN*

1. LA ESTRUCTURA NEGOCIAL

1.1. Su complejidad

El análisis de la estructura de la negociación colectiva constituye, sin lugar a dudas, la materia de mayor complejidad dentro del conjunto de la regulación de los convenios colectivos, al menos por lo que afecta a nuestro ordenamiento positivo. En él confluyen factores de diverso origen que dificultan, tanto la comprensión del funcionamiento de la estructura en nuestro ordenamiento jurídico, como la identificación de los factores que con mayor intensidad pueden introducir elementos de razonabilidad del sistema vigente.

Ante todo, resaltan las dificultades de tipo jurídico. Éstas, a su vez, encuentran un origen diverso. De un lado, la práctica totalidad de la ordenación legal e incluso convencional relativa a los convenios colectivos incide, con mayor o menor intensidad, sobre la estructura de la negociación colectiva. Es cierto que existen una serie de preceptos directamente dirigidos a diseñar las reglas del juego centrales relacionadas con la estructura, como son las relativas a las unidades de negociación y los principios de solución de las situa-

ciones de concurrencia o articulación de convenios colectivos. Aunque, igualmente, muchas otras vertientes institucionales de la negociación colectiva confluyen en esta materia: la regulación más o menos amplia de la legitimación subjetiva para negociar convenios colectivos produce una repercusión inmediata sobre la estructura; otro tanto puede afirmarse en relación con el régimen de vigencia temporal del convenio, con su repercusión sobre la estabilidad de las unidades de negociación preexistentes; igualmente podría traerse a colación la dualidad tipológica de convenios colectivos y, en particular, la viabilidad de concurrencia de convenios estatutarios y extraestatutarios, con la consiguiente posibilidad de que los segundos se puedan utilizar como una vía de elusión de las reglas generales de ordenación de la estructura convencional; acumulativamente a lo anterior, el binomio convenios colectivos *stricto sensu versus* acuerdos de empresa, vía una determinada interpretación del modelo legal, puede alterar los distintos niveles negociales y, sobre todo, la forma de conexión entre ellos; el alcance material del reconocimiento del deber de negociación colectiva, en algunos casos en favor de unos procedimientos negociales en detrimento de otros, también puede favorecer una concreta estructura negocial; el régimen de control judicial o, en su caso, administrativo, de la legalidad de los convenios firmados, puede también influir indirectamente sobre la eficacia aplica-

* Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Sevilla.

tiva de las reglas de ordenación de la estructura.

Habría incluso que ampliar el abanico normativo de referencia, si tomamos en consideración la circunstancia de que el régimen de otras instituciones, en principio ajenas al núcleo normativo de los convenios colectivos, también puede tener su repercusión sobre la evolución de la estructura de la negociación colectiva. Por sólo citar las materias de más directa afectación, se podrían mencionar los siguientes ejemplos: la mayor o menor permisibilidad legal de las huelgas novatorias y, en general, de las medidas de conflicto durante la vigencia de un convenio colectivo; la fórmula legal adoptada en relación con la figura del sindicato más representativo, a través de la cual indirectamente se pueda favorecer a aquellas organizaciones sindicales de implantación general en todo el territorio y en todos los sectores, lo que a la postre pueda incidir sobre la mayor centralización o descentralización de la negociación colectiva; la regulación de las fuentes del Derecho en el ámbito laboral, con particular atención a los criterios generales de solución de la concurrencia entre fuentes, en la medida en que el convenio reciba el tratamiento de fuente y, por extensión, se le atribuyan también tales principios generales de aplicación de las fuentes laborales; el reparto de roles entre el sindicato como asociación de base afiliativa y la representación unitaria en la empresa de base electiva, con atribución o no de competencias compartidas en materia negocial; el reparto de materias entre lo que debe ser objeto de negociación vía convenios y lo que debe ser materia típica de participación en la gestión de la empresa básicamente por la vía de la consulta obligada a los representantes de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo por parte de la dirección.

Aun en el terreno de los condicionantes de carácter jurídico, debe adelantarse cómo, en el vigente modelo del Estatuto de los Trabajadores, los artículos directamente dirigidos a la ordenación de la estructura negocial son

de difícil comprensión en cuanto a la significación y alcance material de su redacción. En algunos casos son el resultado de un método de legislar a través de reformas «aluvionales», en el sentido de que incorporan nuevos sedimentos de reglas, que no hacen desaparecer los precedentes y con los que a veces entran en directa colisión en cuanto a orientación y filosofía general. La presencia igualmente en el mismo texto legal de preceptos diferenciados cuyo ensamblaje no resulta nada fácil, por cuanto que es compleja la labor hermenéutica de precisar el supuesto de hecho aplicativo de cada uno de los preceptos en cuestión, al mismo tiempo que el mandato tiende a ser diverso cuando no opuesto en cada uno de los artículos objeto de comparación. Hay que tener presente al mismo tiempo varios tipos de reglas, por cuanto que, paralelo a los artículos que con carácter general y global tratan el sistema de articulación y concurrencia de convenios colectivos, van a ir surgiendo de forma desperdigada reglas particulares para la regulación de una concreta materia; es decir, junto a las reglas omnicomprendivas del título III del Estatuto de los Trabajadores, aparecen —en el título I del propio ET, en otras leyes e incluso en disposiciones reglamentarias— prescripciones especiales en lo que afecta a un elemento puntual de la regulación vía convenio del régimen de la relación individual de trabajo, en concreto, habilitando la intervención de un determinado ámbito sectorial de negociación con proscripción del resto. No resulta tampoco nada clara la relación que en esta materia se pretende establecer entre la norma estatal y el convenio colectivo, de forma que no se precisa con nitidez hasta qué punto las reglas estatutarias relativas a la estructura y en particular a la concurrencia constituyen mera norma supletoria alterable por los acuerdos interprofesionales que tienen justamente por objeto la configuración de la estructura en un concreto ámbito o, por el contrario, se contemplan como imperativas a todos los efectos, no alterable ni siquiera por los negociadores vía acuerdos interprofesio-

nales. Finalmente, van a surgir otras reglas que, si bien formalmente van dirigidas a regular materias de índole diversa –por ejemplo, las facultades empresariales de modificación sustancial de condiciones de trabajo por causas económicas o empresariales–, sin embargo, en su aplicación práctica producen efectos inmediatos sobre la alteración de lo pactado en un convenio por acuerdo colectivo sucesivo, con la lógica repercusión sobre la estructura negocial; reglas éstas otras que a su vez pueden entrar en colisión con las generales sobre estructura negocial.

Desde otras perspectivas de análisis, es obligado también indicar como la configuración y evolución de la estructura de la negociación colectiva en un momento dado responde a factores adicionales a los estrictamente jurídicos. Incluso puede partirse de la premisa de que esos otros factores realmente no son sólo «adicionales», sino que pueden tener un efecto decisivo y más influyente sobre el discurrir práctico de la estructura negocial. Sin poder entrar en mayores pormenores, resulta obvio que factores de tipo económico, de política salarial, de estructura empresarial, de intensidad en las opciones de descentralización productiva, de reparto territorial del mercado de trabajo, de evolución de los sectores productivos, de conformación de las organizaciones de representación de los intereses colectivos, de configuración del poder político del Estado, etc., influyen con fuerza sobre la estructura de la negociación colectiva en su conjunto.

Así, por todos se ha destacado como, desde un punto de vista sociológico, se aprecia una fuerte tendencia a la conservación de la estructura negocial existente, al extremo que –con un calificativo de clara connotación peyorativa– se viene a hablar de «petrificación» de la negociación colectiva. De este modo, puede reconocerse como la estructura de la negociación colectiva se remonta bien atrás en el tiempo, al extremo que los factores históricos poseen una notable incidencia sobre la configuración de la actual estructura.

Al menos por lo que refiere a la estructura negocial en España, ésta no puede explicarse simplemente en atención al modelo negocial del Estatuto de los Trabajadores y al sistema constitucional vigente, pues la misma es deudora de tiempos pretéritos; se ha ido conformando a partir de las Bases de Trabajo de la II República y perpetúa en gran medida unidades negociales creadas durante el período franquista, sin perjuicio de que se hayan producido cambios de mayor o menor calado a partir de la entrada en vigor del ET en 1980. En otros términos, se trata de una estructura construida también en clave aluvional, en la que sucesivamente han ido influyendo factores de muy diversa naturaleza y que, como tales, responden a contextos históricos bien diferenciados, cuando no marcadamente contradictorios. Por ello, si el enfoque pretendido es el de la actuación sobre la estructura presente con pretensión de alterarla en una u otra dirección, debe partirse de la realidad de la citada tendencia a la conservación de lo existente y, por tanto, de la dificultad de encontrar cauces efectivos para su alteración.

Asimismo, el modelo de negociación colectiva se encuentra estrechamente vinculado al modelo sindical o de asociacionismo empresarial que se consolida en un momento dado en el país. Por simplificación, la presencia de organizaciones sindicales y empresariales fuertes, poco numerosas pero intensamente representativas, con implantación a lo largo de todo el territorio nacional y, sobre todo, con un núcleo central en la cúspide con intenso control del funcionamiento conjunto de la organización tiende a establecer un sistema más centralizado de negociación; en tanto que la situación inversa es más propensa a fórmulas descentralizadas, que pueden manifestarse de distintas formas.

Una prueba bien significativa de todo lo anterior podría resumirse en la valoración general del grado de descentralización o centralización de nuestra estructura negocial. En efecto, contemplado desde un punto de

vista estrictamente jurídico llegaríamos a la conclusión de que nos enfrentamos a un modelo marcadamente descentralizado. Y, sin embargo, si el panorama se presenta en toda su complejidad, atendiendo a la influencia de factores colaterales, se puede advertir un contraste, que da lugar a una fuerte matización de esa presunta descentralización. En concreto, la atención a las cifras globales de ubicación de la negociación colectiva, muestra cómo el grueso de la negociación en nuestro país se concentra en los convenios provinciales sectoriales y en los de empresa, con escasa incidencia de la negociación a nivel nacional.

Sin embargo, frente a este dato, que podríamos calificar de puramente formal, podrían traerse a colación otros elementos caracterizadores de nuestro sistema de relaciones laborales que han actuado o están actuando a modo de fuerzas centrípetas, que corrigen y contrapesan este punto de partida notablemente descentralizado y aparentemente carente de coordinación, uniformidad y coherencia. A título meramente ilustrativo y descriptivo se podrían citar los siguientes datos.

En primer lugar, la unidad de la política económica desarrollada a nivel nacional desde hace ya unas cuantas décadas, que obviamente influye en la uniformación de los parámetros económicos pactados en las diversas mesas de negociación de los convenios colectivos.

En segundo lugar, la atribución al Estado de la competencia exclusiva en materia laboral (art. 149.1.7 CE), con escasa capacidad de que la actuación de las Comunidades Autónomas en materia de ejecución de la legislación laboral pueda tener incidencia directa sobre la estructura de la negociación colectiva; dato éste último que se ve acentuado a partir de un progresivo repliegue también del intervencionismo administrativo en materia laboral, que es justamente donde las Autonomías asumen sus competencias de

ejecución; aunque se refiera a un dato externo a la autonomía colectiva, indirectamente influye sobre los marcos negociales, en el sentido de que uniforma la relación Ley-convenio colectivo.

En tercer lugar, la concentración de la afiliación, tanto sindical como empresarial en un número reducido de organizaciones de representación colectiva de los intereses respectivos, que además coincide con las organizaciones que actúan a nivel nacional. A mayor abundamiento, en el seno de estas asociaciones, sindicales y quizás en menor medida empresariales, se verifica una fuerte concentración de las decisiones de actividad sindical, siendo sus cúspides de dirección quienes marcan las líneas más relevantes en materia de estrategia de negociación de los convenios.

En cuarto lugar, el amplio desarrollo durante los primeros años de implantación del modelo constitucional y de vigencia del Estatuto de los Trabajadores de una amplia experiencia de Acuerdos-Marco de concertación social (Acuerdo Básico de Empleo, Acuerdo Marco Interconfederal, Acuerdo Nacional de Empleo, Acuerdo Interconfederal, Acuerdo Económico y Social), a través de los cuales se condensaban entre las partes las innovaciones principales a introducir en los contenidos de los convenios colectivos en todo el territorio nacional. Si bien es cierto que en un determinado punto, situado en torno a mediados de los años ochenta, esa experiencia se diluyó para desaparecer por completo, quedaron sus efectos uniformadores de la negociación; en concreto, una vez desaparecidos estos Acuerdos, pervivió la práctica de elaboración anual por parte de las cúspides de las Confederaciones Nacionales de indicaciones generales acerca de las exigencias a plantear con cierta homogeneidad en las múltiples mesas de negociación. Posteriormente, esa línea de actuación en la cúspide de fijación de pautas de actuación, a modo de recomendaciones a los negociadores, se retomó a resultados de la nueva hornada de Acuerdos Inter-

profesionales de Negociación Colectiva, que se inicia a partir del año 2002 y que se prolonga hasta el momento presente.

En quinto lugar, la mortecina supervivencia durante bastante tiempo de las Ordenanzas Laborales para los diversos sectores jugaba como factor de uniformidad que suplía la ausencia de convenios sectoriales nacionales, de modo que los convenios provinciales durante mucho tiempo no han ido mucho más allá de actualizar las cifras de los contenidos de las Ordenanzas y de recoger algunas especialidades de adaptación a la provincia. No es casual que en el momento en el que se provoca el proceso de sustitución de las ya derogadas Ordenanzas Laborales, se plantea la conformación de una unidad negociadora a nivel nacional, abarcando idéntico ámbito aplicativo de la fenecida Ordenanza.

De igual forma, a efectos de poder valorar cuál es la situación efectiva de la estructura que funciona en nuestro sistema de relaciones laborales, se debe ser consciente de la dificultad para efectuar una estimación deductiva de la información oficialmente conocida. De un lado, los datos estadísticos publicados no son de la suficiente fiabilidad, cuando menos por tres razones.

Primera razón, porque los datos reflejados en las hojas estadísticas de los convenios pueden resultar de difícil acceso o conocimiento para los propios sujetos que las cumplen; dichos datos pueden resultar bastante fiables en las cifras relativas a los convenios de empresa, pero más inseguros en cuanto a los convenios sectoriales, al menos de aquellos sectores integrados por un alto número de empresas cada una de ellas con una reducida ocupación.

Segunda razón, porque dichas cifras presentan un mapa estanco de la negociación colectiva, que no permite identificar los lazos de conexión entre los diversos niveles de negociación, de modo que resulta prácticamente imposible adivinar cual es el grado de co-

ordinación, articulación o complementariedad entre cada uno de los ámbitos o unidades de los convenios. A título ilustrativo, es bastante habitual que en los datos estadísticos se proceda a efectuar una suma de los trabajadores y empresas afectados por el conjunto de la negociación colectiva; esa suma total puede inducir a error, si se piensa que en algunos ámbitos pueden existir fórmulas de negociación articulada o concurrente, en términos tales que un grupo de trabajadores o empresas sea contabilizado varias veces, al encontrarse incluidos en el ámbito de aplicación de varios convenios colectivos.

Tercera razón porque los datos estadísticos reflejan exclusivamente los resultados de la negociación más institucionalizados, es decir, los convenios colectivos que han sido registrados ante y publicados por la autoridad laboral. En sentido inverso, olvidan la riqueza de la negociación que se desarrolla por medio de los acuerdos de empresa cada vez más extendidos, instrumento convencional en auge que para algunas materias se instituyen como un nivel o unidad adicional de negociación colectiva. Unidad que representa no ya sólo una expresión adicional de negociación descentralizada, sino además de una negociación más flexible, dinámica y menos fija en cuanto a su *iter* temporal.

De otro lado, también debe tenerse en cuenta que existe un elevado riesgo de incurrir en análisis «planos» de la estructura negociadora, en el sentido de que no se pueda penetrar en la realidad práctica, pues es difícil precisar cuando un concreto texto convencional que figura en las estadísticas, realmente está siendo de aplicación, o bien contiene un clausulado innovador respecto de otro nivel negociador o de la propia normativa estatal, que permita reconocer la presencia de un auténtico proceso negociador, más allá de la formalidad del registro público de un concreto texto.

La pluralidad de factores que convergen en la construcción de la estructura provoca

una dificultad singular cuando se pretende, con simplicidad, realizar una comparación entre los diversos sistemas nacionales de negociación colectiva. Nunca es fácil responder a un simple respuesta aseverativa o negativa a la pregunta relativa a si el sistema español es más o menos centralizado que el de cualquier otro país.

1.2. Factores de tensión sobre la estructura

A partir de lo anterior conviene proceder a una somera descripción de aquellos procesos que en nuestro sistema de relaciones laborales pueden presionar o aconsejar un cambio en la estructura de la negociación colectiva. Se trata de fenómenos ciertamente no novedosos en nuestro panorama laboral, estando presentes en el mismo desde hace ya algunos años; pero sí que se pueden considerar como influyentes actualmente por lo que se refiere a la estructura de la negociación. Por ser ésta más lenta en la recepción de los efectos de los cambios más estructurales, los efectos de cambio posiblemente aún no se han producido en grado suficiente, siendo de esperar que se verifiquen con mayor intensidad en el inmediato futuro.

En primer lugar, el empequeñecimiento de las dimensiones de las empresas y centros de trabajo. Factores económicos, tecnológicos y de estructura empresarial de diversa índole están provocando que las organizaciones productivas cada vez requieran de menor número de asalariados para la realización de una misma actividad. Por lo que afecta a las grandes empresas, éstas logran incrementar su productividad sin necesidad de incrementar empleo e incluso en muchas ocasiones reduciéndolo. Incluso allí donde permanece la gran empresa, ésta se desmembra en forma grupal y además se tiende a configurar sobre la base de una multiplicidad de centros de trabajo integrados cada uno de ellos por un número reducido de asalariados. En cuanto a

las pequeñas, éstas logran acceder a tecnologías tan avanzadas como las propias de las grandes empresas, al tiempo que utilizan redes de conexión que les permiten una ductilidad y respuesta a la demanda notablemente eficaz con un número bien reducido de empleados. Uno de los factores más incisivos en este terreno lo constituye la extensión y generalización de la descentralización productiva, que por su propia esencia tiende a la fragmentación empresarial y, con ello, a la reducción de las dimensiones de las empresas y centros de trabajo. Si el panorama empresarial español de partida tradicionalmente ha estado caracterizado por una fuerte presencia de la pequeña empresa en cuanto a los niveles de ocupación laboral, a partir de los cambios indicados la dispersión del mapa empresarial se intensifica, para ser excepcionales las entidades económicas de alta ocupación, con la casi única excepción del empleo público.

En cuanto a su incidencia sobre la estructura de la negociación colectiva, tal reducción de dimensiones ocupacionales deriva en una mayor dificultad de penetración del sindicato en la unidad centro de trabajo y, como efecto derivado de ello, una mayor dificultad en reproducir la negociación a nivel de centro de trabajo, al menos en su conformación tradicional de firma de un texto formalizado omnicompreensivo de regulación del conjunto de condiciones de cumplimiento del contrato de trabajo. En algunos centros de trabajo y empresas ni siquiera se llegan a superar los umbrales legales o sociológicos precisos para poder celebrar las elecciones a representantes unitarios, como se sabe condicionante previo a la constitución de la mesa negociadora de un convenio estatutario. Por ello, para atender a este tipo de negociación tradicional, el convenio sectorial ha de incrementar su rasgo de centralidad, con independencia de cuál sea el nivel territorial predominante: provincial, autonómico o estatal. Desde esta perspectiva, la subsistencia del texto convencional clásico va a requerir inexorablemente

una cierto incremento de la centralización de la estructura negocial. Como contrapunto y de forma coetánea, para estas unidades empresariales cada vez más reducidas puede reforzarse el papel complementario del acuerdo de empresa, incentivado a su vez por otro de los factores que describiremos inmediatamente a continuación.

En segundo lugar, el crecimiento del sector terciario en detrimento primero de la agricultura y, sucesivamente, de la propia industria. Históricamente, las unidades negociales de mayor entidad y de superior riqueza de contenidos se han venido ubicando en el sector industrial, mientras que la negociación colectiva penetraba con menos fuerza en el sector servicios. La transformación acelerada de nuestro país hacia un modelo postindustrial de empleo, debe llevar consigo una pérdida de peso específico relativo de la negociación industrial. Ya se está advirtiendo, en una primera fase, en el aspecto organizativo, pues se generaliza la fusión, dentro de las asociaciones sindicales y organizaciones empresariales, de las federaciones industriales al impulso de la pérdida de los niveles de ocupación; ello previsiblemente conduzca, a su vez, desde el punto de vista funcional a un agrupamiento de convenios en los sectores industriales más próximos.

Parejo a ello, debe darse un nuevo enfoque al sector servicios, también en lo que afecta al sistema negocial. En concreto, la implantación de la llamada empresa «flexible» comporta una notable indefinición de muchas empresas de servicios, lo que puede ir provocando una dificultad de inserción dentro de las definiciones actuales de ámbitos de aplicación de los respectivos convenios. En unos casos, dando lugar, a dudas aplicativas acerca de las fronteras espaciales de aplicación de los convenios vigentes; en otros casos, incrementando las empresas de servicios que manifiestan vacíos de cobertura convencional, particularmente acentuada a partir de la definitiva derogación de las Ordenanzas Laborales.

En tercer lugar, la generalización de las nuevas tecnologías informáticas y de las telecomunicaciones. En gran medida, los tres elementos analizados previamente —empqueñecimiento de las empresas, centralidad del sector terciario, implantación de la empresa flexible— encuentran sus raíces en el propio cambio tecnológico. Pero además, en lo que interesa destacar en estos momentos, se aprecia una extensión de idénticas herramientas de trabajo para sectores bien diversos, lo que provoca una llamativa asimilación de las condiciones de trabajo entre unos y otros asalariados, siendo bastante secundario a estos efectos el sector productivo donde uno realice su actividad profesional. En otros términos, un incremento del empleo cualificado, de profesionales en actividades de servicios, que provoca una significativa homogeneidad en cuanto a las necesidades de regulación de condiciones de trabajo. En materia de estructura negocial, ello puede permitir también desde esta perspectiva una uniformación de unidades negociales, cuando menos desde el punto de vista funcional.

En cuarto lugar, las exigencias de flexibilidad empresarial en lo que afecta al factor trabajo. La precedente tendencia a la homogeneidad de condiciones en base al dato tecnológico, aunque pudiera parecer lo contrario, no se contrapone con las presentes exigencias de flexibilidad empresarial. Desde este otro punto de vista, se trata de tener presente cómo los cambios bruscos del mercado están exigiendo la configuración de una empresa dúctil, que tenga amplias capacidades de adaptación a los cambios externos de la demanda. Ello supone que, a pesar de la precedente tendencia a la homogeneidad de condiciones, también presionan las exigencias de flexibilidad. En materia de estructura negocial ello no impide una cierta centralización de la negociación colectiva, cuanto que exige la introducción de elementos de flexibilidad en la forma de realizarlo. En otros términos, apela más a los contenidos

negociales de los convenios sectoriales de ámbitos de aplicación extensos, de modo que faculten a una flexible aplicación a las situaciones cambiantes en cada empresa. En suma, supone, o bien un reforzamiento del acuerdo de empresa con un equilibrado reparto de roles con el convenio tradicional, o bien mayor presencia de los procedimientos de modificación sustancial de condiciones de trabajo ante cambios justificados sobrevenidos con efectos incluso sobre lo pactado en el texto convencional clásico de aplicación.

En quinto lugar, la incidencia sobre el sistema de relaciones laborales del diseño político de la España de las Autonomías. A pesar de que la implantación del modelo de Comunidades Autónomas en nuestro Estado tiene tras de sí ya varias décadas, aún no acaba de cerrarse o, al menos, de fijarse el marco de reparto equilibrado de poder político Estado *versus* Autonomías. La negociación colectiva no es extraña a esta permanente tensión en la construcción de la estructura del Estado, al extremo de que algunos de los grandes hitos de diseño legal del Derecho Sindical están imbuidos por este problema: en el modelo estatutario de 1980, la relevancia y ámbito territorial de negociación de los acuerdos interprofesionales de fijación de la estructura de los convenios colectivos; la regulación en 1985 de la figura del sindicato más representativo; la reforma en 1994 de las reglas estatutarias sobre concurrencia de convenios colectivos; la filosofía de las reformas de 1997 tanto directa por vía del Acuerdo sobre Negociación Colectiva como indirecta por vía de la intervención del convenio colectivo en la regulación de la contratación laboral; su continuidad a través de los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva celebrados a partir de 2002. Dicho con rotundidad, nos encontramos con dos modelos enfrentados: de un lado, el postulado por las dos grandes Confederaciones Sindicales a nivel estatal, propensos a reforzar el papel central del convenio colectivo sectorial de ámbito estatal; de otro lado, el propugnado

por ciertas organizaciones sindicales a nivel de Comunidades Autónomas, de afianzar un nivel o marco autonómico de relaciones laborales, que requiere como uno de sus pilares básicos la presencia central del convenio de Comunidad Autónoma.

En sexto lugar, la construcción europea y la elaboración de criterios de convergencia económica. La progresiva plasmación de la Europa comunitaria en una realidad cotidiana está provocando la formación de un nuevo nivel negocial, en este espacio europeo, que hasta el presente era meramente testimonial o simbólico. En efecto, por diferentes vías va penetrando la negociación colectiva en el conjunto de la Unión Europea. De una parte, la consolidación de las empresas de dimensión comunitaria, está dando pie a la celebración de los conocidos acuerdos en materia de información y consulta, en algunos casos a la constitución del denominado Comité de Empresa Europeo, implantado no caprichosamente por vía negocial; a partir de esta experiencia puntual, cabe presagiar que la negociación empresarial de ámbito europeo se extienda a otros contenidos materiales; así por ejemplo, cierto tipo de reestructuraciones empresariales comienzan a ser discutidas a nivel comunitario, si bien lo sean a través de los canales más flexibles del diálogo social. De otro lado, para ciertas materias concretas y aunque sea como mero valor de declaración de intenciones se extienden ciertos acuerdos europeos de ámbito sectorial. En tercer lugar, la implementación de los Tratados de Maastricht y de Amsterdam está produciendo ya resultados prácticos de incorporación al acervo comunitario de ciertas Directivas que son el resultado de previos Acuerdos a nivel Europeo entre sindicatos y asociaciones empresariales o incluso de Acuerdos Europeos denominados libres, no reforzados posteriormente a través de Directivas. Finalmente, la solidificación de la Unión monetaria y, en especial, la continuidad en la senda de fijar criterios de política económica comunes a todos los Estados miembros y vinculan-

tes para los mismos, pueden tener efectos inmediatos sobre las políticas salariales y de empleo, que aconsejen a los sindicatos a crear foros estables de diálogo social sobre estas materias; foros cuyos resultados puede que no alcancen niveles de vinculabilidad jurídica, pero que implícitamente provoquen efectos directos sobre las respectivas negociaciones nacionales. En definitiva, todas estas experiencias o perspectivas de futuro en el ámbito europeo, no sólo tienen la virtualidad de crear un nuevo nivel de interlocución sindical-empresarial, sino que necesariamente fuerzan a una sucesiva recomposición del *puzzle* general, en el sentido de que provocarán un nuevo reparto de papeles, con consecuencias sobre las estructuras negociales de niveles inferiores.

2. CARACTERES JURÍDICOS DEL SISTEMA LEGAL

2.1. La inicial asepsia estatal

La posición de partida por parte de la normativa estatal en esta materia es la de considerar que son los propios negociadores quienes con total libertad deben decidir cuál es la estructura negocial que desean darse. Por tanto, los poderes públicos formalmente adoptan una postura abstencionista, no interviniendo en el diseño de la estructura desde la Ley. No obstante, también ha de tenerse en cuenta que existen igualmente reglas adicionales que, de alguna forma, tratan de encauzar la estructura negocial, siendo paradigmáticas por ejemplo las reglas contenidas en el art. 84 ET aunque no se trata del único precepto que se podría traer a colación.

Claro resulta desde la perspectiva constitucional, donde el texto de 1978 se limita a un genérico reconocimiento y fomento de la negociación colectiva; es decir, un fomento de la negociación colectiva indiferenciada. Procede a la recepción constitucional del derecho

a la negociación colectiva por parte de los representantes de los trabajadores, otorgando «fuerza vinculante» a los convenios colectivos. En lo que aquí interesa, el art. 37.1 CE otorga esa eficacia vinculante a todos los convenios colectivos; por tanto, sin establecer jerarquía alguna ni preferencia aplicativa concreta de unos convenios respecto de otros.

Igualmente esa es la posición aparente por parte del Estatuto de los Trabajadores, al menos por lo que refiere a los preceptos de apertura, en particular el art. 83 ET. Así, éste introduce la plena libertad de opción por los negociadores de los niveles o unidades de negociación, cuando estipula que «los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden» (art. 83.1 ET). De este modo, da la impresión de que se adopta una neutralidad en materia de estructura, con abandono de toda tentación de recuperación de la idea de las «unidades apropiadas de negociación». Las partes, como primera expresión de su autonomía negocial, deciden el ámbito personal, funcional, territorial y temporal de aplicación del convenio, limitándose la Ley –por meras exigencias de seguridad jurídica– a exigir que en todo texto convencional se precise con suficiente exactitud ese ámbito aplicativo (art. 85.3.b ET). Tal libertad permite la existencia de convenios de ámbito personal limitado, como los convenios de franja, o de acuerdos que traspasan la frontera de la empresa, como los convenios de grupo, llegando a legitimar, salvo exclusión discriminatoria, la propia efectividad de los convenios de grupo empresarial de carácter parcial¹.

Ahora bien, este principio de libre delimitación de la unidad negocial «no es absoluto, sino que está sometido a determinadas limitaciones, entre ellas las que puedan surgir de la articulación que prevé el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores y de las reglas imperativas sobre legitimación del artículo

¹ STS 27 abril 1995, Ar. 3273.

87 del mismo Texto Legal»², o, en otras palabras, de «la real representatividad que los negociadores ostenten»³. Este criterio interpretativo ha conducido en ocasiones a nuestro juicio a consecuencias desmesuradas y carentes de apoyo legal, por cuanto en ciertas sentencias se llega a entender que con ello se recupera en nuestro ordenamiento el principio de unidad apropiada de negociación: «la unidad apropiada de negociación suele construirse a partir de criterios de cierta homogeneidad que permitan establecer una regulación uniforme de condiciones de trabajo»⁴. No obstante ello, la recuperación teórica del criterio de la unidad apropiada de negociación no viene a tener trascendencia aplicativa en la mayoría de las ocasiones, pues en casi todos estos supuestos las sentencias lo hacen a título meramente expositivo, en el sentido de que al final del razonamiento para el caso concreto concluyen que los negociadora han seleccionado un criterio objetivo y razonable que hace aceptable la unidad negocial seleccionada como «apropiada».

En segundo lugar, utiliza unos criterios de determinación de legitimación para negociar los convenios colectivos que son objetivos y, en particular, uniformes en cuanto a su intensidad, comparando unos niveles de negociación con otros. Dicho de otro modo, la reglas de legitimación no son ni más estrictas ni más laxas en función de que se opte por un ámbito más centralizado o descentralizado de negociación; de este modo, tampoco se observa una utilización indirecta de las reglas de legitimación como vía de condicionamiento de la estructura negocial. Es cierto que las

reglas sobre legitimación han sido más oscuras para algunos concretos niveles; y ello *de facto* ha provocado una mayor dificultad en la concertación de cierto tipo de convenios. Nos referimos, en concreto, a los convenios de franja y a los convenios para grupos de empresa. Pero incluso estos dos supuestos constituyen ya más un dato de pasado que de presente, pues con el paso del tiempo han venido a superarse los obstáculos formales: para los primeros, los convenios de franja, por la vía de la reforma legislativa de 1994 con la nueva redacción dada al art. 87.1 ET, que aunque literalmente no hace mención a tales convenios, en la mente de todos está que el destinatario por excelencia de tal prescripción es el convenio de franja y así se viene interpretando con unanimidad; para los segundos, por la vía de sucesivos pronunciamientos jurisprudenciales, que han clarificado las reglas de legitimación exigibles a estos casos, no diferentes de las impuestas con carácter general a los convenios colectivos de empresa. En esta misma línea cabe situar la normativa de instauración del Comité de Empresa Europeo⁵, sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresa de dimensión comunitaria. Para España, Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresa de dimensión comunitaria, por medio de la cual se habilita —a los efectos que nos interesan— un procedimiento de negociación colectiva singular en los grupos de empresa de dimensión comunitaria.

En tercer lugar, las reglas relativas a la eficacia de los convenios son indistintas para todos ellos, sin hacer distinciones en cuanto a su rango normativo y eficacia general. Todas ellas van mencionadas de forma indiferenciada en el art. 3 ET, cuando se formula el elenco de jerarquía normativa entre las fuen-

² STS 17 noviembre 1998, Ar. 9750; 20 septiembre 1993, Ar. 6889; 18 de diciembre de 2002, RJ 2344/2003.

³ STS 23 junio 1994, Ar. 5470.

⁴ STS 19 de diciembre de 1995, RJ 9315; 28 de octubre de 1996, RJ 7797; 2 de diciembre de 1996, RJ 8991; 20 de septiembre de 1993, RJ 6889; 17 de julio de 2002, RJ 1864/2004; 8 de junio de 2005, RJ 6014.

⁵ Directiva 45/94, de 22 de septiembre.

tes laborales. El alcance de la obligatoriedad general de los convenios previsto en el art. 82.3 se realiza de igual forma en favor de todos los convenios, sin diferenciación por parte de la norma estatal. Ni siquiera cuando se alude o introduce la figura de los acuerdos de empresa, concurre una previsión explícita de diferenciación de rango entre unos y otros productos de la autonomía colectiva.

En cuarto lugar, en esta ocasión refiriéndonos en exclusiva al modelo inicial implantado en 1980, se da identidad de tratamiento a los convenios colectivos en lo que afecta ahora a los contenidos. La Ley, en el diseño de 1980, aunque con leves matizaciones a partir de reformas sucesivas sobre todo desde 1994, se preocupa básicamente de marcar las relaciones entre la norma convencional y la norma estatal, pero sobre la premisa de que todo aquello que puede ser pactado vía convenio se puede hacer indistintamente en cualquiera de los niveles imaginables de cualquier estructura negocial. En concreto, el art. 85.1 ET, cuando alude a las materias que pueden ser objeto de regulación por los convenios colectivos, se refiere una vez más a todos los convenios, sin efectuar remisiones en favor de unos niveles ni proscribir la intervención de otros niveles.

2.2. La autonomía de las partes en la delimitación de la estructura negocial

Esa remisión a la libre decisión de las partes no lo es sólo a la autónoma fijación de ámbitos por cada una de las mesas negociadoras, sino que abarca también la propia configuración general de la estructura de la negociación colectiva. Por la vía de los acuerdos interprofesionales —a los que aludiremos más detenidamente en el siguiente apartado— (art. 83.2 ET), se atribuye a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas una amplia facultad de ordenación de la estructura. Como ha expresado con clari-

dad alguna sentencia, «suscrito y publicado convenio colectivo de los que regula el artículo 83.2 del Cuerpo Legal últimamente citado por quienes gozan de legitimación para negociarlo, haciéndolo conforme a las reglas establecidas al respecto, resulta evidente que la estructura negocial que fija para ámbitos inferiores, con determinación de materias excluidas para dichos ámbitos, debe producir en éstos sus correspondientes efectos, sin que sea aducible para desvirtuarlo que quienes pactaron el convenio provincial no se hallaban representados por quienes negociaron aquél, ya que lo que éste dispone obliga a quienes ostentan representatividad en tal ámbito inferior, los cuales, después de publicado y vigente el que dispone la estructura negocial, fijando materias reservadas, no pueden desconocer tales disposiciones paccionadas, suscribiendo nuevo convenio que rompe tal estructura e invade las aludidas materias, ya que tal actuación viene vedada por lo dispuesto por los citados artículos 83.2 y 84»⁶. Ello supone que, conforme a tales acuerdos interprofesionales, se puede optar por fórmulas centralizadas o descentralizadas de la misma, dar preferencia aplicativa a unos convenios colectivos frente a otros, fijar las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre los convenios colectivos de distinto ámbito, determinar los principios de complementariedad de las diversas unidades de contratación, enumerar materias reservadas a concretos niveles de negociación o bien aquellas otras que no podrán ser objeto de negociación en ámbitos diversos. De este modo, con las importantes matizaciones que enseguida veremos, incluso los criterios legales de ordenación de las situaciones de concurrencia convencional adquieren el carácter de normas supletorias; la norma según la cual un convenio colectivo no puede ser afectado durante su vigencia por otro de distinto ámbito «es de carácter imperativo salvo para los Convenios o Acuerdos

⁶ STS 23 octubre 1995, Ar. 7864.

Marco del artículo 83.2»⁷. El acuerdo interprofesional puede sustituir y contradecir cualquiera de esas reglas legales de ordenación. En particular, por lo que concierne a la regla de la mayor favorabilidad del art. 3.3 ET, la jurisprudencia ha indicado que «el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores es un precepto especial y por ello de preferente aplicación frente al precepto genérico contenido en el artículo 3.3»⁸.

Algo diversa es la situación respecto a los criterios que sobre la concurrencia se recogen en el artículo 84 ET, pues la reforma de 1994 «ha venido a excepcionar o limitar en buena medida las disposiciones establecidas en el art. 83.2»⁹. Al establecerse que los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los arts. 87 y 88 de esta Ley pueden, en un ámbito determinado que sea superior al de empresa, negociar acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en los de ámbito superior, se limita y reduce el alcance de las previsiones recogidas en el art. 83.2 ET. En palabras del Tribunal Supremo «puede sostenerse que este nuevo párrafo segundo del art. 84 ha venido a implantar fórmulas de dirigismo contractual que ponen de manifiesto la preferencia hacia ciertos niveles de negociación de ámbito reducido. Este art. 84.2 ha estatuido, por razones de carácter político, un sistema de descentralización contractual que restringe las facultades que el art. 83.2 ha venido concediendo a los convenios colectivos y a los acuerdos interprofesionales de modo tal que en ámbitos inferiores al de estos convenios y acuerdos, pero superiores al de empresa, se pueden suscribir pactos colectivos «que afecten a lo dispuesto en los de ámbito superior»¹⁰. Todo ello lleva

a concluir que lo dispuesto en el art. 84 párrafo 2º ET prevalece sobre el art. 83.2 ET, y que aquél es «un precepto de derecho necesario que obligatoriamente ha de ser respetado, no pudiendo ser rectificado mediante convenios colectivos o acuerdos interprofesionales»¹¹. Se debilita, pues, la eficacia ordenadora de los acuerdos interprofesionales del art. 83.2 ET, artículo que, aunque no se ve modificado en su redacción literal, recibe un golpe de gracia profundo, de modo que, para la generalidad de las materias, la ordenación de la estructura por parte de los acuerdos interprofesionales se transforma en meramente programática para los convenios sectoriales inferiores, que pueden asumirla o no libremente, quedando como imperativa tan sólo respecto de los convenios de empresa y ámbito inferior¹². Tal como señala la jurisprudencia, «ello supone que las reglas sobre estructura de la negociación colectiva y las que tienen por objeto la solución de los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito, establecidas en los acuerdos interprofesionales o convenios colectivos a que alude el art. 83.2, tienen plena fuerza vinculante en relación con los siguientes convenios colectivos comprendidos dentro del ámbito de aquéllos:

- Los convenios de empresa o de ámbito inferior a la empresa.
- Los convenios de ámbito superior a la empresa que no reúnan los requisitos que exige el párrafo segundo del art. 84.
- Los convenios de ámbito superior a la empresa, aunque cumplan las exigencias de dicho párrafo segundo del art. 84, en cuanto traten de la regulación de las materias a que se refiere el párrafo tercero de tal precepto. En consecuen-

⁷ STS 16 julio 2001, Ar. 2002/576.

⁸ STS 27 octubre 1999, Ar. 8411.

⁹ STS 22 septiembre 1998, Ar. 7576; 3 noviembre 2000, Ar. 9631; 7 de noviembre de 2005, RJ 1302/2006.

¹⁰ STS 22 septiembre 1998, Ar. 7576; 3 noviembre 2000, Ar. 9631; 17 octubre 2001, Ar. 2002/3075; 27 de marzo de 2003, RJ 5163; 26 de enero de 2004, RJ 1373; 1 de junio de 2005, RJ 7320.

¹¹ STS 22 septiembre 1998, Ar. 7576; 3 noviembre 2000, Ar. 9631; 17 octubre 2001, Ar. 2002/3075; 27 de marzo de 2003, RJ 5163; 26 de enero de 2004, RJ 1373; 1 de junio de 2005, RJ 7320.

¹² STS 29 enero 1997; 18 febrero 1999, Ar. 2600.

cia, y por el contrario, las reglas sobre estructura de la negociación colectiva y las de solución de conflictos de concurrencia entre convenios estatuidas en los acuerdos interprofesionales o en los convenios colectivos a que se refiere el art. 83.2 carecen de virtualidad y fuerza de obligar en lo que concierne a aquellos otros convenios colectivos que, encontrándose en el radio de acción de los anteriores, son de ámbito superior a la empresa y cumplen los demás requisitos que impone el párrafo segundo del art. 84, siempre que sus normas no traten sobre las materias mencionadas en el párrafo tercero de este precepto»¹³.

3. ACUERDOS MARCO Y ACUERDOS SOBRE MATERIAS CONCRETAS

3.1. Concepto y alcance

El Estatuto de los Trabajadores, junto a la regulación de los convenios colectivos, llamémosles comunes u ordinarios, se refiere a otro tipo de acuerdos o convenios, a los que denomina Acuerdos Interprofesionales (conocidos como Convenios o Acuerdos-Marco en atención o su contenido) y Acuerdos sobre materias concretas. Los primeros se caracterizan, como ha indicado la jurisprudencia, por tres notas: la unidad de negociación, que es muy amplia, tanto desde el punto de vista territorial (todo el Estado), como funcional (el conjunto de las relaciones de trabajo asalariado o, al menos, un sector significativo de las mismas); los sujetos negociadores (al los que más adelante aludiremos) y la finalidad o propósito de estos convenios-marco, a saber, el establecimiento de reglas o pautas, tanto sobre la estructura de la negociación como sobre el contenido de los convenios co-

lectivos ordinarios negociados en ámbitos inferiores¹⁴.

Junto a éstos, los Acuerdos sobre materias concretas (Art. 83.3 ET), que pueden celebrarse en el mismo nivel y por los mismos sujetos que los Convenios-Marco, se diferencian por su finalidad, que es la de establecer de manera directa e inmediata una determinada regulación «que se impone sin necesidad de su recepción en un convenio colectivo posterior de ámbito más reducido»¹⁵. Dentro de los Acuerdos sobre materias concretas se pueden incluir, por ejemplo, el Acuerdo para la solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC)¹⁶, o bien el IV Acuerdo Nacional de Formación¹⁷. Más complejos en cuanto a su caracterización son aquellos que tienen un carácter tripartito, debido a la firma, junto a los representantes sindicales y empresariales, de la propia autoridad gubernativa; inicialmente se trata de procesos de concertación social que van más allá de la negociación colectiva articulada vía título III del Estatuto de los Trabajadores, si bien en algunos casos nuestra jurisprudencia ha valorado que en algunos de ellos hay contenidos que comportan compromisos de carácter estrictamente bipartito entre sindicatos y empresarios, o bien debido a que la presencia de la Administración Pública es meramente instrumental, lo que determina a calificarlos también como Acuerdos interprofesionales estatutarios. Entre estos últimos, cabría mencionar el Acuerdo Interconfederal para la constitución del sistema de resolución extrajudicial de conflictos colectivos laborales en Andalucía¹⁸.

Al lado de estos dos tipos de convenios, es igualmente posible la existencia de una modalidad mixta o híbrida, en la que en un mismo

¹³ STS 22 septiembre 1998, Ar. 7576; 3 noviembre 2000, Ar. 9631; 17 octubre 2001, Ar. 2002/3075; 27 de marzo de 2003, RJ 5163; 26 de enero de 2004, RJ 1373; 1 de junio de 2005, RJ 7320.

¹⁴ STS 16 noviembre 1989, Ar. 8068.

¹⁵ STS 16 noviembre 1989, Ar. 8068.

¹⁶ STS 22 septiembre 1998, Ar. 7422.

¹⁷ Acuerdo de 1 de febrero de 2006 (BOE 27 de marzo).

¹⁸ STS 30 enero 1999, Ar. 1118.

cuerpo de convenio se integran cláusulas que responden a los caracteres de las normas-marco y otras de aplicación directa e inmediata¹⁹.

3.2. Legitimación para negociarlos

Las características diferenciales de estos acuerdos, fundamentalmente centradas en su contenido y finalidad, se proyectan sobre la propia determinación de sus sujetos negociadores. La amplitud de la unidad negociadora y su posible repercusión sobre niveles inferiores hace que el Estatuto reserve la facultad de su negociación a las organizaciones sindicales y asociaciones más representativas, de carácter estatal o de Comunidad Autónoma, sin que, por tanto, ostenten legitimación los sindicatos representativos de ámbito específico, pues con ello se convertirían tales acuerdos en convenios ordinarios²⁰.

3.3. Eficacia

Tanto los Acuerdos-Marco como los Acuerdos sobre materias concretas tendrán el tratamiento previsto en el Estatuto para los convenios colectivos (art. 83.3 ET). Ello significa aplicarles las reglas y requisitos establecidos en la norma legal, en particular las concernientes a su eficacia. Así, estos acuerdos gozarán de eficacia general *erga omnes*, para lo que nos remitimos al comentario del art. 82 ET.

4. LA PROTECCIÓN DE LA ESTABILIDAD DE LA ESTRUCTURA

Las consideraciones generales precedentes realizadas acerca de la neutralidad de la

norma estatal en la configuración de la estructura negociadora pueden resultar en exceso formalistas si realizamos una lectura más pausada y contextual del marco legal. En efecto, un visión algo más compleja del texto legal comienza a mostrar como, aunque sea de forma indirecta, el Estatuto de los Trabajadores incorpora otra serie de mandatos a través de los cuales pretende encauzar suavemente la estructura negociadora. Se trata de un conjunto de reglas que la práctica de estos últimos años ha demostrado que tienen una influencia real de conducción desde las «bambalinas» de la evolución de nuestra estructura negociadora. Son reglas que, vistas aisladamente, pueden producir una incidencia marginal, pero al enfocarse todas ellas en la misma dirección, provocan efectos relevantes en el desarrollo de la estructura.

Y ese encauzamiento de sentido único a nuestro juicio se dirige hacia el mantenimiento o conservación de la estructura preexistente, de modo que si el modelo hasta ahora se ha caracterizado en lo sustancial desde la perspectiva formal en un esquema básicamente descentralizado de negociación y con intensa descoordinación entre cada una de las unidades de negociación existentes, es ello lo que pervive con pequeños matices con el paso del tiempo también, cuando menos en la primera fase aplicativa del Estatuto de los Trabajadores.

Esas reglas favorecedoras indirectas de la situación dada, o bien de mayor permisión de la descentralización productiva serían las siguientes.

En primer lugar, lo que denominaríamos la protección de la estabilidad aplicativa del convenio vigente. Nos referimos a reglas que garantizan la eficacia vinculante de lo negociado y su inalterabilidad por elementos exógenos o endógenos. Manifestación directa de ello sería el párrafo primero del art. 84 ET, conforme al cual un convenio colectivo, durante su vigencia, no puede ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto.

¹⁹ STS 16 noviembre 1989, Ar.8068; 9 julio 1998, Ar. 6260.

²⁰ STS 9 julio 1998, Ar. 6260, 16 junio 1989, Ar. 4593; 16 noviembre 1989, Ar. 8068.

La finalidad de este párrafo es «evitar que en el ámbito de aplicación, territorial o funcional, cubierto por un convenio estatutario, se introduzca una nueva regulación negociada que coincida en todo o en parte con alguno de dichos ámbitos»²¹. Afectación que debe ser entendida como equivalente a «alteración» o «modificación»²².

En la misma línea se puede situar el art. 11.c) del Decreto-Ley de Relaciones de Trabajo de 1977, cuando al prohibir las huelgas novatorias, declara ilegales aquellas que tengan por objeto alterar, dentro de su período de vigencia, lo pactado en convenio colectivo. El objetivo inmediato de este tipo de reglas no es otro que el de reforzar el principio *pacta sunt servanda*, la incorporación del llamado principio *prior in tempore potior in iure*²³, la seguridad contractual de cuáles van a ser las reglas que van a regir durante el tiempo de vigencia del convenio, la protección del equilibrio interno de las contraprestaciones mutuas pactadas por las partes, aportar a las empresas las bases de una política previsional de los costes laborales en ese período de vigencia del convenio, la pacificación social durante la vigencia del convenio en cuestión. Ahora bien, a los efectos que estamos tratando aquí, no cabe la menor duda que estas reglas tienen también su repercusión sobre la estructura negocial, particularmente si se analizan en conexión con las que mencionaremos más adelante. En particular, son reglas que igualmente provocan un efecto de

frenar cualquier tipo de alteración de la estructura convencional durante los períodos ordinarios de vigencia de los convenios, introduciendo lo que en terminología deportiva llamaríamos «tiempos muertos», que paralizan cualquier impulso de alteración de la estructura negocial. Es decir, al estar vigente un convenio colectivo no cabe ya la posibilidad de aplicar otro de nivel diverso respecto del personal incluido en el ámbito de aquél²⁴.

Desde luego no se puede ocultar que la interpretación judicial del art. 84 ET ha producido un cierto debilitamiento de esa inmunidad del convenio durante su vigencia, que se traduce, por ejemplo, en lo siguiente:

- 1) La exigencia jurisprudencial de que exista una estricta superposición espacial, objetiva, subjetiva y temporal de ambos convenios, permite que el convenio posterior en el tiempo de superior ámbito pueda entrar en vigor inmediatamente y aplicarse en aquellos concretos ámbitos donde no exista convenio propio²⁵.
- 2) La mera paralización aplicativa del convenio posterior inferior en su ámbito, admitiendo su aplicabilidad en el momento de pérdida de vigencia del correspondiente de ámbito superior: «lo que en dicho precepto se establece no es una previsión de nulidad del convenio que nace a la luz cuando se hallan vigentes otros convenios, sino que, partiendo de su validez inicial, lo que realmente dispone el legislador es que no podrá ser aplicado en aquellos lugares o ámbitos en los que ya se estuviera aplicando otro que se halle en vigor en ese momento; es lo que se conoce como ineficacia aplicativa frente a nulidad»...«los dos convenios permanecen

²¹ STS 28 de octubre de 1999, RJ 8510; 27 de marzo de 2000, RJ 4794; 3 de mayo de 2000, RJ 4258; 17 de octubre de 2001, RJ 3075; 17 de julio de 2002, RJ 1864 y RJ 10542; 16 de noviembre de 2002, RJ 2698; 20 de mayo de 2003, RJ 1568; 8 de junio de 2005, RJ 6014.

²² STS 16 julio 2001, Ar. 2002/576.

²³ «Es la prioridad temporal la que debe prevalecer cuando se produce este tipo de concurrencia conflictiva» (STS 29 de enero de 1992, RJ 123; 7 de abril de 1994, RJ 3233; 23 de octubre de 1995, RJ 7864; 16 de julio de 2001, RJ 576/2002; 8 de junio de 2005, RJ 6014).

²⁴ STS 28 marzo 1994, Ar. 2644, 7 abril 1994, Ar. 3233; 16 julio 2001, Ar. 2002/576.

²⁵ STS 7 de noviembre de 2005, RJ 1302/2006.

vigentes y válidos pero sólo es aplicable el anterior en su ámbito propio en tanto dure su vigencia para pasar a ocupar su lugar el nuevo cuando aquél pierda la vigencia pactada»²⁶.

- 3) La exigencia de regulación necesariamente contradictoria, de modo que el convenio de ámbito superior en modo alguno admita un juego de complementariedad, suplementariedad o supletoriedad del convenio inferior²⁷.
- 4) La incompatibilidad plena en el sentido también de que se regulen idénticas materias y con sentido contradictorio²⁸.
- 5) La prohibición únicamente extensible al período ordinario de vigencia, no durante la fase de eficacia ultra activa del convenio por medio de las prórrogas tácitas o expresas del convenio precedente y, por supuesto, abriendo paso a la alteración de la estructura en cada renegociación²⁹.
- 6) La extensión de un convenio colectivo no impide ni la negociación ni la aplicación de un nuevo convenio colectivo dirigido en todo o parcialmente al ámbito hacia el que se dirige el acto administrativo de extensión, de modo que producida la extensión a un ámbito provincial nada impide la aplicación de un convenio de empresa posteriormente pactado³⁰.

²⁶ STS 28 de octubre de 1999, RJ 8510; 27 de marzo de 2000, RJ 4794; 5 de junio de 2001, RJ 5488; 16 de julio de 2001, RJ 576; 17 de julio de 2002, RJ 1864; 20 de mayo de 2003, RJ 1568; 31 de octubre de 2003, RJ 589/2004; 8 de junio de 2005, RJ 6014; 21 de diciembre de 2005, RJ 1426/2006; 24 de abril de 2006, RJ 4708.

²⁷ STS 10 de octubre de 2000, RJ 9423.

²⁸ STS 29 enero 1991, Ar. 133.

²⁹ STS 29 enero 1991, Ar. 133; 17 junio 1994, Ar. 5445; 23 octubre 1995, Ar. 7864; 2 de febrero de 2004, RJ 1069; 17 mayo 2004, Ar. 4969; 21 de diciembre de 2005, RJ 1426.

³⁰ STSJ, Cantabria 23 de marzo de 2005, AS 640.

- 7) La exclusión de la prohibición de concurrencia a los convenios colectivos extraestatutarios, de modo que la presencia de uno estatutario no impide la negociación y eficacia de uno extraestatutario³¹.
- 8) A la inversa, la vigencia de un extraestatutario no impide la negociación ni la aplicación de uno estatutario posterior³².

Ahora bien, con todos esos matices, también es cierto que la regla limitativa ha jugado una importante influencia y que lo ha hecho justamente en la dirección de reforzar la estabilidad aplicativa de las unidades convencionales ya existentes. Y ha jugado ese importante papel precisamente porque se ha visto complementada por otra serie de reglas adicionales, éstas otras dirigidas ya más directamente a proteger, a otorgar continuidad a la estructura de la negociación preexistente. Básicamente esto otro se ha hecho por la vía de favorecer la renegociación de las unidades convencionales ya existentes y, por contraste, no facilitando la creación de nuevos ámbitos de negociación.

Manifestación de ello, en primer lugar, es el alcance otorgado al deber de negociación de buena fe (Art. 89.1 párrafo 2º ET), pues éste sólo rige para los convenios colectivos ya vencidos, es decir, para las unidades negociales preexistentes, excluyéndose por tanto para la constitución de una nueva unidad negocial, se trate de hacer por la vía de negociación de un convenio estatutario o extraestatutario³³. En segundo lugar, la conocida regla de la ultraactividad del convenio vencido (Art. 86.2 y 3 ET), que, si bien no impide materialmente la incorporación como «cuña» de nuevas unidades negociales de ámbito diverso, sí que de hecho favorece a las

³¹ STS 17 octubre 1994, Ar. 8052; 27 diciembre 1994, Ar. 10508.

³² STS 14 febrero 1996, Ar. 1017.

³³ STS 28 marzo 1994, Ar. 2644.

unidades negociales ya existentes, favoreciendo incluso que algunas resoluciones judiciales hayan interpretado que el abandono de una unidad comercial inferior ha de producirse por mutuo acuerdo de los negociadores; con ello, puede decirse que también se refuerza un implícito principio de especialidad y, por ende, se favorece la pervivencia de un modelo descentralizado.

5. LOS MECANISMOS DE INCENTIVO DE LA DESCENTRALIZACIÓN Y ELEMENTOS DE LIMITACIÓN

La reforma legislativa de 1994 estableció un conjunto de reglas superpuestas a las precedentes, sin que estas últimas resulten derogadas ni sustituidas. Se trata de la expresión más palmaria del modelo de normación aluvional, añadiendo sedimentos al grupo de preceptos preexistentes. No se produce una alteración sustancial del sistema precedente. Pero tampoco puede entenderse que se trate de meros retoques menores, por cuanto que las nuevas reglas condicionan significativamente la aplicación de las anteriores, en algunos casos llegando a desmentirlas.

Como orientación general puede afirmarse que dichas reglas adicionales tienen una doble significación. De un lado, incrementan el grado de intervención de la norma estatal respecto de la estructura comercial, apartándose cada vez más del modelo inicial aséptico o neutral. De otro lado, esa intervención, aunque no lo sea en términos absolutos, viene marcada por el objetivo de ahondar en las posibilidades de descentralización de la estructura y, en particular, de facilitar la flexibilización de condiciones a los niveles más reducidos, empresa y centro de trabajo.

Una de las novedades más dignas de resaltar fue la regulación en materia de acuerdos de empresa. Ciertamente que los acuerdos de empresa constituían una realidad precedente a la reforma de 1994, siendo bien conocidos por su plasmación legal los acuerdos de

reestructuración empresarial en materia de modificación, suspensión y extinción de relaciones laborales y, más allá de ello, la existencia de formas diversas de consenso entre representantes de los trabajadores en la empresa y la dirección de la misma en el ejercicio de las facultades de las primeras en materia de participación en las decisiones de gestión empresarial. No obstante, también resulta indiscutible que con las sucesivas reformas legales se ha producido un significativo reforzamiento de estos instrumentos, a medio camino entre la negociación formalizada de convenios y la consulta con vistas a lograr un acuerdo con los representantes legales. Reforzamiento que, a los efectos que ahora interesa, tiene una importante repercusión por lo que refiere a la estructura de la negociación colectiva. Influencia en el sentido de que los acuerdos de empresa manifiestan un nuevo nivel de interlocución comercial, afianzan las posibilidades de flexibilidad comercial haciéndola más versátil a las necesidades de cambio cotidianas de la empresa actual.

En lo que refiere ya directamente a las relaciones de conexión entre las diversas unidades de negociación, se establecen reglas de preferencia aplicativa de unos convenios frente a otros. Preferencia que se fija no a través de una regla única, sino diferenciada en función de los ámbitos comerciales que entran en situación de concurrencia, así como en función de las materias objeto de negociación en los diversos convenios colectivos.

En primer lugar, principio de preferencia aplicativa del convenio colectivo común frente al acuerdo de empresa. En multitud de ocasiones, en preceptos correspondientes al título I del Estatuto de los Trabajadores aparece una remisión a la regulación o complemento de una institución individual hacia el convenio colectivo «o, en su defecto», al acuerdo de empresa: sistema de clasificación profesional (Art. 22.1 ET); régimen de ascensos profesionales (Art. 24.1 ET) modelo de recibo de salario (Art. 29.1 párrafo 3º ET); dis-

tribución irregular de la jornada anual (Art. 34.3 ET); acomodación de la representación unitaria a disminuciones de plantillas (Art. 67.1 párrafo 5º ET). Con ello se fija lo que se ha denominado una relación de «subsidiariedad» o «supletoriedad», que no es otra cosa que la incorporación de una regla de aplicación preferente del primero respecto del segundo.

En segundo lugar, y por paradójico que pueda parecer, principio de preferencia aplicativa del acuerdo de empresa frente al convenio colectivo para concretas materias: modificación sustancial de condiciones de trabajo en materia de horario, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración, sistema de trabajo y rendimiento (Art. 41.2 ET), así como régimen de descuelgue salarial (Art. 82.3 ET). El procedimiento del art. 41 ET, así como del propio 82.3 ET, en este punto se presenta como una excepción a la regla general de prohibición de afectación de convenios colectivos durante su vigencia contenida en el art. 84 ET. En efecto, conviene recordar que este precepto impide que un convenio colectivo pueda ser afectado durante su tiempo de vigencia por otro de ámbito distinto. Así pues, el llamado «paraguas protector» del que gozaba el convenio sectorial durante su vigencia respecto del convenio de empresa se ve excepcionado por el modelo de modificaciones sustanciales del art. 41 ET: «Desde el punto de vista técnico-jurídico, el precepto reproducido es, como ha señalado la doctrina científica, una norma especial de concurrencias de regulaciones colectivas, que, al permitir la modificación de las disposiciones de los convenios colectivos del Título III ET por acuerdos de empresa, otorga a éstos preferencia aplicativa sobre aquellos»³⁴. Aplicando el mismo, pues, no es preciso esperar a que decaiga la vigencia ordinaria del convenio del título III, sea de sector o de empresa, para que se puedan producir adapta-

ciones a las circunstancias particulares de una empresa, vía acuerdo con los representantes y justificadas por las típicas razones económicas, técnicas, organizativas o productivas. Si bien ello sólo se admita, de principio, para las cinco concretas materias a las que con anterioridad nos hemos referido, debe entenderse que esta limitación objetiva de materias juega, de principio, en ausencia de previsión en contrario por parte del propio convenio colectivo estatutario objeto de alteración. Nada impide interpretar que esta limitación por parte del art. 41 ET se presenta como una norma ampliable en su contenido por parte del propio convenio colectivo a afectar; en virtud de la libertad de contratación por parte de la comisión negociadora, entre otros a través del mecanismo del art. 83 ET de remisión a niveles inferiores de negociación, el propio convenio colectivo puede admitir que determinadas materias pactadas en el mismo sean modificables por acuerdo de empresa.

La superación de la prohibición del art. 84 ET no es el único resultado deducible de esa consideración autónoma de los presentes acuerdos de empresa. Junto a ello, como segunda novedad, para estos casos se introduce también una regla de excepción al art. 89.1 ET. Ahora nos referimos al deber de negociación conforme al principio de buena fe contractual que se regula para la negociación de los convenios colectivos del título III. En este punto, este precepto, como antes vimos, excluye de tal deber de negociación a la parte receptora del escrito solicitando su iniciación «cuando no se trate de revisar un Convenio ya vencido». Justamente, en el caso del art. 41 ET el procedimiento abre paso a la modificación de un convenio que aún no se encuentra vencido y, a pesar de ello, se incorpora también aquí el deber de negociar de buena fe (Art. 41.4 ET). Además un deber de negociación que adquiere un importante matiz digno de mención: mientras que, como regla general, en la práctica quienes proceden a denunciar el convenio vencido son los repre-

³⁴ STS 11 de mayo de 2004, RJ 5157.

sentantes de los trabajadores y son éstos quienes van a manifestar mayor interés en exigir la constitución de la comisión negociadora a través del deber legal correspondiente, en el caso de las modificaciones sustanciales del art. 41 ET la iniciativa de propuesta de modificación del convenio todavía vigente va a provenir de la dirección de la empresa, que va a ser en esta ocasión la interesada en exigir el cumplimiento del deber de negociación incorporado con la reforma al art. 41 ET.

En tercer lugar, principio de preferencia aplicativa del convenio de sector de ámbito inferior frente al convenio sectorial de ámbito superior, para la generalidad de las materias: «en todo caso, a pesar de lo establecido en el artículo anterior, los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88 de esta Ley podrán, en un ámbito determinado que sea superior al de empresa, negociar acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en los de ámbito superior siempre que dicha decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación» (Art. 84 párrafo 2º ET). Hay que advertir que, según la jurisprudencia, ese convenio superior se refiere al territorialmente más amplio, no al funcionalmente más extenso»³⁵.

Posiblemente ésta constituye una de las excepciones más significativas a la regla general de afectación con la que arranca el art. 84.1 ET, al menos en la formalidad literal de la norma, por cuanto que cambia sustancialmente la orientación de partida de dicho precepto. El objetivo que impulsó en su momento la actual redacción del art. 84 ET fue el de satisfacer las exigencias de los partidos nacionalistas —y tras éstos de los sindicatos más representativos de Comunidades Autónomas— de que la instauración de los denominados marcos autonómicos de relaciones la-

borales no se encontrara encorsetada por los procesos negociales que se hubieran desarrollado a nivel superior, en concreto en el ámbito estatal. Ahora bien, la redacción literal del precepto hace abstracción formal de ello, pues no hay mención explícita al convenio de Comunidad Autónoma. Procede a generalizar las situaciones de concurrencia para referirse a todo solapamiento entre convenios sectoriales; y lo hace otorgando preferencia aplicativa al nivel inferior. Es decir, a la postre fomentando la descentralización de la estructura negocial por lo que se refiere a las relaciones entre convenios sectoriales; en tanto que como ya vimos la potenciación de la descentralización por lo que refiere al nivel empresa y centro de trabajo se efectúa por otra vía: los acuerdos de empresa.

Pero, es más, esa preferencia aplicativa del sectorial inferior no es meramente de fomento, pues el efecto más importante que produce es que debilita en gran medida las posibilidades de ordenación por las propias partes sociales en la cúspide de la estructura negocial. En concreto, es una fórmula que debilita la eficacia ordenadora de los acuerdos interprofesionales del art. 83.2 ET, en los términos bien precisados por la jurisprudencia y que tuvimos ocasión de referir con anterioridad.

En cuarto lugar, como corrección o contrapeso de lo anterior, se establece también por contradictorio que parezca un principio de preferencia aplicativa del convenio de sector de ámbito superior frente al convenio sectorial de ámbito inferior, eso sí en esta ocasión ceñido a determinadas materias (Art. 84 párrafo 3º ET). Más aún, como ha indicado la propia jurisprudencia, no se trata en esta ocasión de un criterio de mera preferencia aplicativa tal como funciona la regla general de no afectación del párrafo 1 del art. 84 ET, sino que para este supuesto del párrafo tercero se trata de una directa prohibición de negociación sobre materias concretas; ello conduce a la misma jurisprudencia a declarar la nulidad de lo pactado cuando se infrin-

³⁵ STS 2 diciembre 1996, Ar. 8991.

ge esta prohibición respecto de las materias concretamente vedadas: «debe insistirse en que el precepto que contiene el párrafo segundo del art. 84 es de derecho necesario lo que significa que no puede reconocerse virtualidad ni eficacia a aquellos pactos que lo contradigan»³⁶.

Esta otra prohibición negocial se jerarquiza con diversa intensidad, pues conviene advertir que la preferencia aplicativa aquí contemplada no es idéntica en cada uno de los supuestos, pues cabe separar tres fórmulas diversas en la letra del precepto:

- 1) Preferencia absoluta, sin permitir rescisión de anteposición al convenio inferior. Situación que se produce en materia de período de prueba, grupos profesionales y régimen disciplinario.
- 2) Preferencia parcial, en cuanto que la primacía no abarca al conjunto de la regulación de esa institución, pues se exceptúan ciertos aspectos de la misma. Así sucede en el caso de las modalidades de contratación, donde se otorga preferencia aplicativa al convenio superior, excepto en lo que afecta a los aspectos de adaptación al ámbito de la empresa, en el que paradójicamente se otorga preferencia aplicativa al convenio sectorial inferior cuando lo razonable hubiera sido concederle esta primacía al convenio de empresa.
- 3) Preferencia relativa, pues se introduce una mera consideración de mínimo de derecho necesario con posibilidad de superación en beneficio del trabajador por parte del convenio colectivo de ámbito inferior, de modo que se establece una típica relación de complementariedad entre el convenio superior y el inferior. Esta situación se observa en ma-

teria de seguridad e higiene en el trabajo y de movilidad geográfica.

6. LA LEVE DIVERSIFICACIÓN DE CONTENIDOS NEGOCIALES

Otra de las técnicas normativas experimentadas a través de diversas reformas legislativas consiste en que la Ley comienza a realizar la remisión de regulación –suplementaria, complementaria, supletoria o *ex novo*– hacia la negociación colectiva, con mención explícita a un concreto nivel o ámbito negocial. Se autoriza la actuación normativa del convenio, pero no de cualquier convenio, sino del concretamente referido por la norma estatal. Dicho de otro modo, se fijan reglas de reserva normativa en favor de cierto tipo de convenios en razón de su ámbito de aplicación, excluyendo la posibilidad de que convenios de diverso ámbito puedan entrar a pactar sobre las citadas materias.

A título ilustrativo así ocurre en las siguientes materias, a partir de 1994: la duración de los contratos en prácticas, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar (art. 11.1.b ET); los topes de duración de los contratos para la formación, atendiendo a las peculiaridades del sector y de los puestos de trabajo a desempeñar (art. 11.2.c ET); los topes de duración de los contratos eventuales, en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir (art. 15.1.b ET)³⁷.

Esta técnica normativa se reitera y acentúa con la reforma legislativa de 1997, efectuada a impulso del Acuerdo Interprofesional de Estabilidad en el Empleo. Ejemplos de esta continuidad se pueden localizar en las siguientes materias: la determinación de los puestos de trabajo, grupos, niveles o cate-

³⁶ STS 22 de septiembre de 1998, RJ 7576; 3 de noviembre de 2000, RJ 9631; 17 de octubre de 2001, RJ 3075; 28 de enero de 2004, RJ 2180.

³⁷ Su redacción fue parcialmente retocada con la reforma de 1997.

gorías profesionales objeto del contrato en prácticas (Art. 11.1.a ET); de nuevo, la duración de los contratos en prácticas (Art. 11.1.b ET); el número máximo de contratos para la formación que se pueden realizar en función del tamaño de la plantilla, así como los puestos de trabajo objeto de ese contrato (Art. 11.2.b ET)³⁸; de nuevo, la concreción de la duración del contrato para la formación (Art. 11.2.c ET); la fijación de la duración máxima de los contratos eventuales y el período dentro del cual se puedan realizar (Art. 15.1.b ET).

Posteriormente también lo hará la reforma de noviembre de 1998 en materia de trabajo a tiempo parcial, en lo que refiere a la interrupción dentro de cada jornada laboral (Art. 12.4.b ET); la posible ampliación del número de horas complementarias a pactar las partes (Art. 12.5.c ET); así como los procedimientos de cambios voluntarios del contrato a tiempo parcial en a tiempo completo (Art. 12.4.e y g ET).

En las reformas posteriores a estas fechas, por el contrario, cuando se contemplan algún tipo de remisión a la negociación colectiva no es casual ni anecdótico que se aprecie un abandono de esta técnica normativa. En efecto, en estas otras reformas más recientes la remisiones lo son de forma genérica e indiferenciada a cualquier tipo de convenio colectivo, con independencia de cuál sea su ámbito de aplicación, sectorial o empresarial. Así, a título de ejemplo se podrían traer a colación los siguientes supuestos: habilitación a la negociación colectiva para la introducción de cláusulas de jubilación obligatoria (Disp. adic. 10ª ET)³⁹; establecimiento de requisitos para prevenir la rotación abusiva de trabaja-

dores temporales en un mismo puesto de trabajo (Art. 15.5 p. 2 ET)⁴⁰.

En términos cuantitativos debe indicarse que se trata de una fórmula muy escasa en cuanto a su utilización, si se compara con la multitud de ocasiones en las que la regulación estatal del régimen de la relación laboral efectúa una remisión al convenio colectivo. En la gran mayoría de las ocasiones la remisión se hace de forma indistinta en favor de cualquier unidad negocial y por ello hemos utilizado la expresión «leve diversificación».

Elemento común a esta diversificación de contenidos reside en que en todos los casos la remisión lo es a los convenios colectivos de sector; por tanto, con exclusión de que tal materia sea objeto de regulación por parte de los convenios de empresa. En algunos casos, no obstante, se aprecia una matización superior por parte de la norma; se va más allá de ello, pues la remisión es escalonada y por tanto jerarquizada; la forma típica de redacción es remisión al «convenio colectivo sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos de ámbito inferior».

La motivación de fondo de este tratamiento diferenciado puede ser doble. De un lado, la circunstancia de que el sentido de la habilitación a la intervención convencional lo es en un sentido ampliatorio de la flexibilidad empresarial y, por ende, reductiva de las garantías formales individuales; la norma estatal al establecer reglas de tutela del trabajador a estos efectos posee un valor supletorio para la negociación colectiva, salvo la fijación en algunos casos de topes máximos o mínimos. Por ello, en la medida en que se autoriza a ampliar el mínimo protector legal, se realiza con cautelas y, en concreto, limitándolo a aquellas mesas negociadoras de los convenios sectoriales, que se donde se presu-

³⁸ No obstante, se autoriza también a que este número de contratos para la formación venga fijado en los convenios de empresa cuando en el mismo exista un plan de formación específico, cosa que no se requiere para el convenio sectorial (art. 11.2.b ET).

³⁹ Disposición incorporada conforme a la Ley 14/2005, de 1 de junio (BOE 2 de julio).

⁴⁰ Apartado incorporado por medio del RDL 5/2006, de 9 de junio (BOE 14 de junio).

me concurren garantías de que la representación de los trabajadores no se encuentra en situación de debilidad negocial; en sentido negativo, implícitamente se viene a actuar con desconfianza respecto de la actuación de los negociadores en los convenios de empresa. De otro lado, una voluntad de actuar indirectamente sobre el diseño de la estructura negocial, ahora en sentido de no favorecer una intervención excesivamente descentralizada.

Este encauzamiento premeditado de la estructura resulta más palpable en los preceptos que fueron afectados como consecuencia de la reforma laboral de 1997, tanto por la forma como se produce como por su incardinación en el conjunto de otros acuerdos interprofesionales, que ahondan en esa misma línea. En efecto, los preceptos de esa reforma legal de 1997 en donde aparece esa remisión selectiva a la negociación como ya hemos indicado se dirigen preferentemente a la negociación sectorial más centralizada, es decir, la que se verifica a nivel estatal. Tan sólo en la hipótesis de que esa remisión no venga asumida por parte del convenio estatal, se acepta que intervenga el convenio sectorial de nivel inferior, en tanto que nunca se permite que lo haga el convenio de empresa o ámbito inferior.

A estos efectos, esta forma de remisión diversificada para materias concretas juega como regla especial, que prima frente a otras reglas más generales en materia de concurrencia entre convenios colectivos. Dicho con más claridad, tales reglas de remisión se aplican con carácter predominante respecto de los principios de preferencia aplicativa del art. 84 ET; en concreto, con carácter prevalente a la regla que prima al convenio sectorial inferior frente al superior, pues en estos casos se prima al convenio sectorial estatal frente a los de ámbito inferior. Desde este punto de vista, estos preceptos comportan una pequeña corrección —por limitada que sea— del modelo descentralizador auspiciado por la reforma de 1994.

Por último, existe otra técnica normativa en la regulación estatal que, si bien en sentido estricto y formal no supone remisión selectiva a una concreta unidad negocial, sin embargo a veces puede producir efectos indirectos similares. Me refiero a manifestaciones de reservas en favor de cierto tipo de convenios, no en atención a su ámbito, pero sí en razón de los sujetos que los conciertan. En ocasiones, el Estatuto se remite a productos negociales pactados por los sindicatos y patronales más representativos, tanto a nivel estatal como de Comunidad Autónoma. Ejemplo de ello fue en su momento la atribución a tales organizaciones del protagonismo del proceso de sustitución de las Ordenanzas Laborales (Disp. trans. 6^a), o bien actualmente para el establecimiento de los procedimientos de conciliación preprocesal (Arts. 63 y 153.1 y disp. adic. 7^a LPL) así como de la implantación de los medios extrajudiciales de solución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos (Art. 91 ET). En sede teórica tales convenios colectivos pueden celebrarse en cualquier ámbito o nivel, pero, en función de los sujetos a los que se remite la norma, de hecho tienden a concertarse a nivel sectorial y en los ámbitos territoriales más amplios posibles; de ahí, su posible incidencia indirecta sobre la estructura negocial.

A la luz de todo lo anterior, y analizado en su conjunto, el panorama final es el de una extrema complejidad de las reglas sobre concurrencia entre convenios colectivos, en términos tales que difícilmente ello puede estar presente en la mente de quienes integran las mesas de negociación de los diversos convenios colectivos. El resultado en estos momentos muy previsiblemente sea el de que la elevada complejidad de las reglas y excepciones a la concurrencia entre convenios esté llevando en la práctica a un fuerte olvido e incumplimiento de la previsiones legales, por cuanto que los mensajes del legislador a los negociadores han de ser claros y no contradictorios si se desea que tengan real efectividad.

BIBLIOGRAFÍA

- CASAS BAAMONDE, M. E.: La estructura de la negociación colectiva y las nuevas reglas sobre competencias y concurrencia de los convenios colectivos, RR. LL. 17 y 18 (1997).
- CRUZ VILLALÓN, J.: Los sujetos y los escenarios de la negociación colectiva: de las unidades clásicas a los nuevos ámbitos convencionales, en AA. VV., Veinte años de negociación colectiva: de la regulación legal a la experiencia negocial. XIII Jornadas de Estudio sobre la negociación colectiva, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid 2001.
- LÓPEZ ANIORTE, M. C.: La concurrencia de convenios colectivos, ed. Tirant lo Blanch, Valencia 1999.
- MARTÍN VALVERDE, A.: «Estructura y proceso de la negociación colectiva», *Revista de Economía y Sociología del Trabajo* n° 18 (1992).
- MERCADER UGUINA, J.: Estructura de la negociación colectiva y relaciones entre convenios, Cívitas, Madrid, 1994.
- La estructura de la negociación colectiva, TL 76 (2004).
- RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M^a Luz: La estructura de la negociación colectiva, ed. Lex Nova, Valladolid 2002.
- RIVERO LAMAS, J.: «Estructura y funcionamiento de la negociación colectiva tras la reforma laboral de 1997», *REDT* n° 89 (1998).
- VALDÉS DAL-RÉ, F.: «Crisis y continuidad en la estructura de la negociación colectiva», *RPS* n° 137 (1983).
- VILLAVICENCIO RÍOS, A.: Los acuerdos marco sobre la estructura de la negociación colectiva: naturaleza jurídica, eficacia, contenido, Comares, Granada, 1998.

RESUMEN La regulación en nuestro ordenamiento, relativa a la estructura y concurrencia de convenios colectivos, se ha ido construyendo de forma aluvional, en el sentido de que a partir de una regulación inicial en el texto originario del Estatuto de los Trabajadores de 1980 se le han ido añadiendo, a resultas de reformas sucesivas, sedimentos adicionales que, sin suprimir las reglas iniciales, las han ido corrigiendo, por vía de introducción de excepciones o incluso reglas directamente opuestas a las precedentes. Incluso podría constatarse cómo el texto estatutario inicial no comportó en su momento el establecimiento de un modelo que partiera de cero, por cuanto que era deudor en gran medida del sistema de negociación colectiva desarrollado en nuestro ordenamiento desde la década de los años sesenta.

El resultado de todo ello es que –al margen de la innegable labor de clarificación interpretativa llevada a cabo por la jurisprudencia aplicando criterios con proyección de futuro– el esquema legal imperante resulta en gran medida contradictorio por la presencia de reglas y contrarreglas. Al final, el marco normativo estatutario se presenta excesivamente complejo para los negociadores, al menos respecto de una materia en la que los mensajes deben ser muy simples y contundentes. A la postre, esa complejidad provoca una notable falta de efectividad de la norma laboral, pues la realidad discurre por derroteros diversos, de modo que las reglas estatutarias muestran una muy limitada capacidad de ordenación de la estructura de la negociación colectiva en nuestro sistema de relaciones laborales.