

ACORDES Y DESACORDES DE DOS REFORMAS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: ESPAÑA E ITALIA¹

Jesús Cruz Villalón
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Sevilla

Índice

1. Marco de referencia y objetivo de la contribución
2. El referente institucional europeo
3. La intensidad de la normativa estatal en la materia
4. El proceso de elaboración: influencia del diálogo social
5. El reforzamiento del convenio empresarial
6. Las especificaciones en materia de sujetos negociadores
7. Novedades en materia de eficacia negocial
8. La preocupación por los bloqueos negociales

1. Marco de referencia y objetivo de la contribución

A mitad del presente año 2011 se han producido diversas reformas laborales en los países de la Europa mediterránea que presentan hilos conductores comunes, tanto en lo que se refiere a sus contenidos como sobre todo en cuanto a las causas que han determinado su adopción. Entre estas modificaciones presentan singular importancia aquellas que afectan al régimen jurídico de la negociación colectiva, donde resultan singularmente significativas las reformas producidas en España e Italia; sin dejar de mencionar que también hay novedades importantes en otros países de la región, como son los casos de Portugal y Grecia.

A nadie se le oculta que uno de los impulsos determinantes más decisivo de todas estas reformas en materia de negociación colectiva se ha producido en el marco de las tensiones producidas por la profunda crisis financiera que se vive en el conjunto de los países europeos, particularmente en los conocidos como países periféricos, en cuya órbita se encuentran los cuatro países mediterráneos previamente mencionados. De manera dispar esa crisis económica ha incidido negativamente sobre el mercado de trabajo de tales países, pero en todo caso se ha considerado por ciertos grupos e instituciones que entre las reformas estructurales llamadas a abordarse para dar respuesta a los retos planteados por el nuevo escenario económico se deberían encontrar aquellas que afectan al sistema jurídico regulador de las relaciones laborales. Más aún,

¹ El presente trabajo reproduce la intervención del autor en el encuentro “Lectio magistralis” in ricordo di Massimo Roccella, desarrollado en la Universidad de Cagliari el 21 de octubre de 2011.

hasta ahora, cuando se han producido este tipo de apelaciones a la necesidad de proceder a reformar la legislación laboral de los correspondientes países, el centro de atención se ha situado en los requerimientos de flexibilidad desde la perspectiva individual, por tanto centrado especialmente en aspectos relativos a contratación, despido y flexibilidad interna. Ahora, sin embargo, parece que el foco de atención se amplía y se comienza a dirigir también hacia la negociación colectiva, no siendo pues casual que en tiempos bastantes coincidentes se hayan producido reformas del marco legal de esta institución en diversos países de la cuenca mediterránea. Más aún, conviene tener presente que en gran medida tales reformas no son autónomas, en el sentido de que no responden exclusivamente a las dinámicas políticas y sindicales de cada uno de estos países, sino que se presentan en el contexto de propuestas, sugerencias o presiones que parten del exterior y, en especial, de diversos ámbitos de las instituciones europeas o de “consejos” formulados desde algunos de los países hoy en día más influyentes de la Unión Europea.

A la luz de estas reformas, y del contexto en el que se han desarrollado, en el presente trabajo se pretende efectuar un estudio, no tanto de los contenidos concretos de tales reformas, dado que en cada uno de los países existen estudios profundos de las mismas, cuanto una pequeña aproximación de Derecho comparado que nos permita comprobar el grado de convergencia o de distanciamiento en la regulación por parte del poder público de la institución de la negociación colectiva. Complementariamente a lo anterior, se pretende igualmente intuir en qué medida las líneas de tendencia de reforma respectiva en la materia se dirigen hacia objetivos similares o dispares, hasta qué punto pudiendo pretender resultados parecidos lo hacen a través de medidas de idéntico o diferente tenor en cada una de ellas. Es obvio que la reducida extensión de la presente colaboración impide realizar un estudio a fondo de Derecho comparado en esta concreta materia, por lo que su alcance es mucho más modesto, de meros apuntes orientativos al respecto.

2. El referente institucional europeo

Como punto de partida debe tenerse presente que nos encontramos ante una materia que en general responde a las muy especiales peculiaridades de las culturas sindicales y evoluciones históricas de las relaciones laborales en cada uno de los países europeos, por mucho que haya evidentes hilos conductores comunes a tenor de una base doctrinal conjunta. En todo caso, no resulta casual que, desde el punto de vista de la normativa armonizadora de la Unión Europea, no haya atisbo alguno de intervención sobre los modelos nacionales de negociación colectiva. Es cierto que se ha producido toda una construcción y fuerte avance en la conformación de una rica realidad de negociación colectiva en el ámbito Europeo, pero al propio tiempo no se advierte voluntad alguna de armonizar las posibles legislaciones laborales nacionales en esta materia. La prueba más elocuente de ello es el clamoroso silencio al respecto por parte del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, cuando éste aborda la relación de materias objeto de posible armonización a través de las correspondientes Directivas. Más aún, la negociación colectiva como tal materia ni se encuentra expresamente en el precepto correspondiente a las materias de posible aprobación de una Directiva de armonización (art. 153.1 TFUE), ni tampoco se encuentra en el listado de las materias excluidas o prohibidas respecto de la armonización (art. 153.5 TFUE); cierto que ello siempre queda abierto a una interpretación sistemática o finalista que nos permita

interpretar que implícitamente la negociación colectiva se encuentra bien en la lista positiva o negativa de la posible armonización.

En todo caso, exista o no algún tipo de margen interpretativo para entender que la Unión Europea posee capacidad de intervención con vistas a acometer una cierta labor de armonización de las legislaciones nacionales, el punto de arranque al respecto es que hasta el momento presente no lo ha realizado; al margen de las figuras próximas de los acuerdos alcanzados en los periodos de consultas en los casos de despidos colectivos o en las Directivas genéricas sobre información y consulta a los representantes empresariales. Al no haber acometido iniciativa alguna en este terreno, el punto clave de análisis es el correspondiente a un clásico estudio de Derecho comparado, es decir, de contraste entre las regulaciones de los diversos países, sin partir de elementos uniformadores supranacionales.

Eso sí, para partir de un contexto completo de la materia, convendría matizar lo anterior afirmando que las instituciones europeas, dejando de lado la política armonizadora, sí que marcan líneas de actuación o pautas orientadoras al respecto. En el marco de las típicas fórmulas de *soft law*, no puede minusvalorarse la trascendencia de toda una serie de documentos o intervenciones más o menos informales que no casualmente pretenden señalar la importancia de las reformas en materia de negociación colectiva y, en especial, diseñar una a modo de hoja de ruta de las nuevas funciones que deben desplegar los convenios colectivos en los respectivos sistemas de relaciones laborales. Nos referimos sobre todo a intervenciones de carácter esencialmente político, provenientes tanto de la Comisión, del Consejo como de otras instituciones, entre las que también destaca últimamente el propio Banco Central Europeo. Pero en igual medida debe estarse atento al impacto que sobre esta materia puedan estar teniendo determinadas sentencias dictadas por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, particularmente aquellas que ponen en relación los pactos contenidos en la negociación colectivas con los principios básicos del Mercado Único, como pueden ser los relativos a la libre competencia, la libre circulación de trabajadores, la prohibición de tratamientos discriminatorios, etc.

3. La intensidad de la normativa estatal en la materia

En una aproximación más directa a la realidad comparada de Italia y España, lo primero que convendría resaltar es el muy diferente punto de partida existente entre ambos países por lo que se refiere a la intensidad del intervencionismo estatal en todo lo que afecta al régimen de las relaciones sindicales y, particularmente, en lo que afecta a la regulación de la negociación colectiva. En efecto, ese punto de partida es de posiciones netamente copernicanas, de decidido distanciamiento entre ambos ordenamientos jurídicos. De un lado, el italiano, fuertemente construido sobre la base de la autonomía colectiva a todos los efectos, que implica una casi total remisión a la autorregulación de la materia por parte de los protagonistas del sistema, esencialmente de organizaciones sindicales y empresariales. De otro lado, el español, con una bien larga tradición de intervencionismo estatal en la regulación del sistema de relaciones laborales, modelo que pervive y se consolida plenamente como compatible con el modelo político basado en un Estado democrático. El sistema español, por diferencia al italiano, se rige a través de un aparato normativo completo en esta vertiente: 1) Ley de libertad sindical, reguladora sobre todo de los criterios de representatividad, clave para

la determinación de los sujetos legitimados para negociar convenios; 2) Estatuto de los Trabajadores, donde resalta a estos efectos un título específico dedicado a la representación de los trabajadores en la empresa y otro título completo dedicado al marco normativo completo de la negociación colectiva; 3) Ley de huelga, que también tiene influencia a los efectos de establecer las conexiones entre las medidas de presión colectiva sindical y el proceso de negociación colectiva. Nada de esto, por diferencia, cabe encontrar en el modelo italiano, o cuando menos no tiene parangón la intervención del Estado en este país comparativamente con la que se presenta en España.

Siendo esto así, la primera valoración de las reformas respectivas, se sitúa en el terreno del impacto normativo o de fuentes de cada una de ellas. En concreto, mientras que en España la reforma no altera el papel interventor clásico del poder público en este ámbito, puede que tenga mayor relevancia en lo que afecta al caso italiano.

Un último elemento a destacar, éste común a ambas reformas, es que las mismas han sido el resultado de una intervención legislativa en exclusiva responsabilidad del poder ejecutivo, pues en ambos casos ha sido el resultado de una decisión directa y exclusiva por parte del Gobierno, si bien haya requerido del posterior aval por parte del poder legislativo, dada su articulación a través de una norma con rango de ley. Dicho en sentido contrario, en ambos casos la reforma no se ha producido a través de la presentación del correspondiente proyecto o proposición de Ley ante el Parlamento, de modo que, aparte de su celeridad, ha reducido el protagonismo del poder legislativo.

4. El proceso de elaboración: influencia del diálogo social

También convendría efectuar algún pequeño apunte respecto del proceso político que ha marcado la elaboración de cada una de las reformas, especialmente respecto del papel desplegado al efecto por parte de las organizaciones sindicales y empresariales, particularmente en el marco del diálogo social. Desde este punto de vista, y aunque lo sea con métodos y procedimientos diferenciales, sí que se aprecian elementos de convergencia común entre ambos países, los dos con larga tradición de diálogo permanente entre los agentes sociales y el poder público a los efectos del desarrollo de las políticas de reformas laborales, con hitos de mayor o menor influencia de las organizaciones sindicales y empresariales en las medidas de intervención del Estado sobre el mercado de trabajo. En este caso concreto, también se advierte la importancia que ha tenido la actuación de tales organizaciones y sus conexiones con el Gobierno, si bien se marcan algunas significativas diferencias de método. En efecto, en el caso de España se puede comprobar que el proceso ha sido dilatado en cuanto a su desarrollo y, como tal, destacadamente tortuoso, por cuanto que ha sido el resultado de propuestas y contrapropuestas que se remontan a casi dos años hasta que se adopta la decisión final por parte del Gobierno. Por el contrario, en Italia el proceso ha resultado más acelerado. En el caso español, se ha partido de un proceso en el que se ha intentado primero que fuese predominante la relación bilateral sindicatos-patronales, donde, una vez fracasada ésta, se ha intentado un acuerdo de concertación social a tres bandas gobierno-sindicatos-empresarios y, sucesivamente, ante el formal fracaso de esta segunda fase, se procede a un intervención unilateral por parte del Gobierno (Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio). No obstante, conviene señalar que el proceso previo ha tenido una notable influencia sobre la decisión final del Gobierno. Frente a ello, en el caso italiano, sucintamente dicho, el proceso ha sido a dos niveles, formalmente independientes cada

uno de ellos: primero, la celebración de un acuerdo bilateral sindicatos-empresarios autónomo por sí mismo (acuerdo de 28 de junio de 2011), pero que sucesivamente el Gobierno por sí sólo ha entendido necesario, según interpretaciones, implementar o corregir (art. 8 Decreto-Ley nº 138, de 13 de agosto, convertido en Ley nº 148, de 14 de septiembre de 2011).

5. El reforzamiento del convenio empresarial

Entrando en el contenido concreto de las reformas respectivas, puede identificarse un elemento común sobre el que pivotan ambas reformas, que me parece clave para entenderlas y que explica en gran medida la presencia de una filosofía o contemplación política homogénea de ambas actuaciones. Me refiero en especial al dato bastante elocuente de que, una y otra reforma, tienen como *leit motiv* decisivo el otorgamiento de un papel preponderante al ámbito de negociación empresarial, sobre la premisa de que el convenio colectivo de empresa constituye el instrumento más adecuado para lograr la finalidad de adaptar las condiciones de trabajo a las particularidades propias de cada organización productiva y, en especial, por tratarse del nivel negocial más propicio para atender a los requerimientos de flexibilidad actuales de las empresas. No es casual que también en la proyectada reforma en Portugal en esta materia la misma se oriente hacia la descentralización de la negociación colectiva vía el reforzamiento de los convenios de empresa; como igualmente la reforma en Grecia fija la preferencia aplicativa del convenio de empresa (Leyes 3845/2010 y 3899/2010).

Esa conexión funcional entre el ámbito de la negociación y la finalidad última con la que ello se lleva a cabo no es algo meramente intuido o implícito en las respectivas reformas, sino que se presenta como explícito y, por tanto, constituye elemento instrumental dirigido a lograr los comunes objetivos perseguidos en ambos casos. Conecta indiscutiblemente con las propuestas de marcar la evolución de los salarios conformes a criterios vinculados a la concreta productividad de cada empresa, procurando separarse de los mecanismos de indicación salarial y, especialmente, de su desconexión con la evolución de la inflación. Es cierto, que este objetivo resulta mucho más patente en el caso de la reforma española, donde hay apelación directa a la posibilidad de que los convenios de empresa fijen la cuantía del salario, incluidos los complementos salariales vinculados a la situación y resultados de la empresa; y también expresa en el caso de la reforma portuguesa; mientras que en el caso italiano se alude sólo a materias inherentes a la organización del trabajo y de la producción, aunque no resulta excluible que en la práctica los cambios desemboquen también en abordar los aspectos retributivos.

Pero, en igual medida, pretende incidir sobre el diseño del resto de las condiciones de prestación del servicio, en clave de facilitar las reestructuraciones empresariales, incorporando reglas más amplias de flexibilidad laboral. Aunque también atender a las necesidades más próximas de los trabajadores en función del tipo de empresas donde prestan sus servicios. Sin desconocer desde luego tampoco las diferentes estrategias sindicales que se marcan de forma muy propia cuando la negociación se despliega en el ámbito empresarial. Y todo ello, con un impacto muy dispar según la estructura empresarial de los respectivos países, especialmente en España, con unas dimensiones medias muy reducidas de las empresas, con cierta similitud a la realidad italiana pero no tan marcada en este otro caso.

A partir de aquí, en cuanto al concreto contenido de las reformas abordadas, se aprecia un elemento común en ambas, si bien resultan más llamativas las dos diferencias notables entre una y otra.

El común denominador entre ambas se sitúa en el dato de que el reforzamiento del convenio de empresa se produce en ambos casos en contraste con el convenio de categoría en Italia, denominado en España como convenio colectivo sectorial. Encontrando ambos modelos sus raíces en una destacada centralidad del convenio colectivo de categoría, generalizadamente en Italia de ámbito nacional y en España con la dualidad nacional-provincial, ahora se fomenta en ambas reformas ir hacia un modelo más descentralizado de la negociación colectiva, donde progresivamente vaya adquiriendo un papel más protagonista el convenio de empresa; protagonismo superior del convenio de empresa que se concibe sin lugar a dudas con el obligado efecto reflejo de la pérdida de impacto del convenio de categoría. En ninguno de los nuevos esquemas se descarta la pervivencia de fórmulas de articulación entre los diferentes niveles negociales, pero también en ambos casos se construyen sobre una regla de mayor impacto, cual es la relativa a la preferencia aplicativa de lo pactado en el convenio de empresa frente al convenio de categoría, para la hipótesis de que se presente algún escenario de concurrencia conflictiva entre ambos niveles.

A partir de ahora las diferencias. Primera de ellas, en el caso italiano la preferencia aplicativa del convenio de empresa frente al de categoría se presenta como plena, mientras que en el caso español se somete a una posible regla de excepción. En el caso español la regla de preferencia aplicativa del convenio empresarial se establece legalmente como una típica regla supletoria, en el sentido de que admite que a través de los acuerdos interprofesionales o convenios sectoriales de ámbito estatal o de Comunidad Autónoma las organizaciones sindicales y empresariales firmantes de los mismos puedan establecer otros criterios de concurrencia o de preferencia aplicativa entre diversos niveles negociales; en estos términos, las reglas de concurrencia y articulación que puedan pactar las organizaciones ordenan la estructura de la negociación colectiva con plena autonomía y, por tanto, son las que priman pues pueden sustituir al criterio legal referido de preferencia del convenio de empresa. Eso sí, la situación española requiere dos rápidas matizaciones aclaratorias: de un lado, en paralelo a los convenios colectivos estrictos se contempla todo un abanico de acuerdos de empresa que pueden separarse de lo pactado en los convenios colectivos de categoría, que difícilmente pueden ser bloqueados a través de las reglas de concurrencia establecidas en los acuerdos interprofesionales; de otro lado, al anunciarse nuevas reformas legislativas de futuro en materia de negociación colectiva por parte del nuevo Gobierno tras las elecciones legislativas de noviembre de 2011, no es descartable que se refuerce aún más la preferencia aplicativa del convenio de empresa frente al sectorial, sin permitir esta vía de corrección por parte de los acuerdos interprofesionales.

La segunda diferencia, ésta de mayor calado aún, se sitúa en los límites a los contenidos pactables a través del convenio colectivo. En efecto, mientras que en la reforma española la preferencia del convenio de empresa se efectúa exclusivamente con respecto al convenio de categoría, en el caso italiano se va más allá de ello en la medida en que se otorga preferencia aplicativa frente a las condiciones de trabajo que puedan estar fijadas en la normativa estatal. Dicho de otro modo, mientras que en el Derecho español se mantiene la ortodoxia de que la legislación de origen estatal tiene el carácter

de norma inderogable tanto frente al contrato de trabajo como ante el convenio colectivo, en el caso italiano la regulación estatal pierde vinculabilidad jurídica en la medida en que se le otorga el mero valor de norma supletoria frente al convenio de empresa y, por tanto, éste puede disponer de lo fijado legalmente; el único freno para el convenio de empresa en Italia es el respeto a los mandatos constitucionales y a los condicionamientos derivados de la normativa comunitaria, mientras que para el caso español además rigen los mínimos de derecho necesario fijados por la normativa estatal.

6. Las especificaciones en materia de sujetos negociadores

Ambas reformas inciden también en la identificación de los sujetos colectivos legitimados para negociar, aunque lo hagan con contenido dispar y en cierta medida con caminos divergentes.

En el caso italiano se identifica claramente al sujeto sindical como el interlocutor por excelencia en estos casos, en la medida en que se alude a las asociaciones de trabajadores comparativamente más representativas a los diversos niveles (nacional, territorial o empresarial), con respeto a los criterios establecidos a través de los diferentes acuerdos interconfederales sobre la materia.

En el caso español el referente es siempre la Ley, sin que los acuerdos interconfederales hayan intervenido en la fijación de los criterios de representatividad. Pero, sobre todo, en el caso español las alternativas se centran en la dualidad entre sindicalización o no del proceso negocial, con intervenciones hasta cierto punto contradictorias, aunque también complementarias, de las reformas de 2010 y 2011. En efecto, la última de las reformas, en la tradicional dualidad en España entre la representación sindical y la institución de los comités de empresa, manteniendo las dos vías de negociación, otorga cierta preferencia a la vía sindical. Sin embargo, de mayor importancia es la reforma de 2010, que incorpora la posibilidad de celebrar acuerdos de empresa en las microempresas, donde no haya comités de empresa, por la vía de designar una comisión ‘ad hoc’ directamente por los trabajadores del centro de trabajo o de la empresa, con perceptibles riesgos de ingerencia empresarial en el proceso electivo.

7. Novedades en materia de eficacia negocial

En cuanto a la eficacia jurídica de los convenios colectivos, ya de forma muy telegráfica, se observan orientaciones bien diversas en las respectivas reformas, aunque paradójicamente con un resultado material de convergencia entre unos y otros modelos normativos.

En efecto, lo más llamativo es que el modelo español se ha construido tradicionalmente sobre los esquemas de la eficacia normativa y, en particular, sobre la eficacia “*erga omnes*” del convenio colectivo, lo que implica su aplicación a la totalidad de trabajadores y empresarios incluidos dentro de su ámbito de aplicación. En esta materia, lo que se aprecia desde la realidad española es una no alteración de los equilibrios: si bien desde distintos ámbitos se aprecian presiones hacia la eliminación de la eficacia “*erga omnes*” del convenio, ésta permanece intacta tras la reforma.

Por el contrario, en la reforma italiana la gran novedad se aprecia en el otorgamiento de eficacia “*erga omnes*” al convenio de empresa y al territorial, mientras que pervive formalmente la eficacia limitada del convenio de categoría nacional. Más allá de la discusión doctrinal acerca de la constitucionalidad de la medida, lo que resulta pacífico es la interpretación de que la reforma introduce por vez primera la regla de la eficacia “*erga omnes*” en el modelo italiano. Con un diseño que se asemeja muchísimo al asentado modelo español, a estos acuerdos se les atribuye eficacia respecto de todos los trabajadores afectados a condición de que los mismos sean aprobados con el respaldo mayoritario de las organizaciones sindicales comparativamente más representativas. El requisito del apoyo mayoritario es idéntico al caso español, con lo que puede afirmarse que en esta línea se aprecia una cierta tendencia hacia la convergencia entre ambos modelos. Diferente es que la funcionalidad de la regla y, en especial, de la reforma se efectúe con finalidad diferente: en un caso en su momento como instrumento de reforzamiento de la tutela de los trabajadores, en el otro como fórmula de superior efectividad de las medidas de flexibilidad empresarial.

Apuntar también en materia de alcance subjetivo de la negociación colectiva el dato, bastante sorprendente desde la perspectiva española, de que la reforma italiana incorpore también a los trabajadores parasubordinados (las llamadas “colaboraciones coordinadas y continua a proyecto”) dentro del ámbito de aplicación de los convenios colectivos de trabajo. Más aún, cuando lo hacen con referencia a materia tan estricta de orden público como es la relativa al régimen jurídico tributario del IVA. En el caso español, regulada la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente a través del Estatuto del Trabajo Autónomo de 2007, se incorpora como novedosa la figura de los acuerdos de interés profesional, como manifestación de acuerdos colectivos en este ámbito; eso sí, contemplándose como procesos negociales plenamente independientes y no insertos dentro de los convenios colectivos de los trabajadores subordinados.

8. La preocupación por los bloqueos negociales

Para concluir con esta comparación a vuelo de pájaro de las dos reformas legales, resulta necesario apuntar la presencia de una importante preocupación en el caso español por las situaciones de *impasse* negocial derivadas de situaciones de bloqueos negociales, en los cuales las representaciones colectivas no logran alcanzar un acuerdo, con dificultades por tanto de renovación de los contenidos negociales. Se trata de una preocupación que se advierte también en las propuestas de reforma de la negociación colectiva en Portugal. Sin embargo, es un asunto que parece no se encuentra presente en el caso de la reforma italiana, lo que deriva en que no se advierta ningún cambio legislativo en esta materia en este país.

Por el contrario, en España ha estado en el centro de la discusión en torno a la reforma el modo de superar estas situaciones de bloqueo negocial, particularmente por parte de aquellos que han denostado el mecanismo existente en la regulación española a través de lo que se ha denominado la “ultraactividad” del convenio colectivo; es decir, el mantenimiento *sine die* de la aplicación del convenio colectivo que no se consigue renovar y sustituir por otro: a la decadencia temporal de la vigencia del convenio, si las partes no pactan otra cosa, el convenio colectivo se mantiene como vinculante para las partes en lo que afecta a la regulación de las condiciones de trabajo contenidas en el

mismo. Esta regla ha facilitado estas situaciones de bloqueo negocial y, en especial, en ocasiones ha desmotivado a las partes para renovar lo pactado en convenio.

Sin poder entrar en mayores precisiones, la reforma española ha optado por mantener de principio la regla de la ultraactividad, si bien con un diseño en el que pretende que ello rija exclusivamente como red de seguridad última para evitar la presencia de importantes lagunas jurídicas de regulación y, en especial, que no se pase bruscamente de los niveles retributivos del convenio colectivo a los establecidos anualmente por el Gobierno vía el salario mínimo interprofesional. En concreto lo que hace la reforma española es fijar reglas dirigidas a la agilización procedimental de la renegociación del convenio y, especialmente, apuntar hacia la extensión de los procedimientos arbitrales privados como mecanismos alternativos frente a los escenarios de bloqueos negociales. La línea de tendencia es inversa en Grecia, de reducción de la intervención del árbitro, limitada ahora a la fijación del salario mínimo de “base”, pero explicable teniendo en cuenta que allí el arbitraje se pone en marcha a iniciativa de una de las partes, al margen de cual sea la voluntad de la otra parte (Ley 3899/2010).