

# CRISIS Y CONTINUIDAD EN LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

## SUMARIO

I. Introducción.—II. La configuración de la estructura de la negociación colectiva: A) Las unidades de negociación: a) La formación de las unidades de negociación; b) La constitución de unidades típicas de negociación; c) Unidades típicas de contratación y crisis económica. B) Las relaciones entre unidades de contratación.—III. Caracteres de la estructura de la negociación colectiva en España: 1958-1977. A) Intervencionismo legislativo y fijación heterónoma de las unidades de contratación. B) La descentralización de la estructura negocial. C) La fragmentación de las unidades de contratación. D) La independencia de las unidades de negociación.—IV. El proceso de recomposición de la estructura nacional de negociación colectiva: autonomía colectiva e intervención promocional de ley. A) Negociación colectiva y transición política. B) El proyecto de remodelación de la estructura negocial en el Acuerdo Marco Interconfederal. C) La estructura negocial en el sistema de contratación colectiva instaurado por el Estatuto de los Trabajadores.—V. Los rasgos actuales de la estructura negocial: A) Continuidad y crisis de la estructura negocial española. B) La tendencia centralizadora.

## I. INTRODUCCION

1. Que el sistema español de negociación colectiva ha alterado profundamente su fisonomía y sus funciones en el curso de los últimos años, es una afirmación inicial difícilmente rebatible. La misma puede verificarse con el auxilio de rudimentarios empirismos, esto es, por la simple observación de los hechos. La práctica totalidad de los elementos que componen esa compleja actividad negocial, «difícil mezcla de arte, institución y procedimiento» (1), desarrollada por las colectividades laborales a fin de reglamentar

---

(1) Cfr. G. ADAM, «La négociation collective en France. Eléments de diagnostic», en *Dr. Soc.*, núms. 9-10, 1979, pág. 350.

las relaciones individuales y colectivas de trabajo ha experimentado, con intensidad ciertamente variable, hondas transformaciones, las cuales, en última instancia, son el consecuente lógico y la desembocadura natural de los cambios que han tenido lugar en el plano político-institucional. La conversión de un régimen político de corte bonapartista (2) en otro de tipo democrático-pluralista produce unas modificaciones en cascada que alcanzan de lleno, como no podía ser de otro modo, al sistema de relaciones laborales y al conjunto de instituciones que en él convergen. El objeto del presente estudio es, precisamente, el analizar uno de los elementos centrales de la negociación colectiva, a saber: su estructura. En síntesis, la pretensión básica es averiguar si en el arco de tiempo al que se extiende la vigencia del ET se han producido cambios en esa estructura y cual ha sido el sentido y alcance de los mismos; tarea ésta que, como fácilmente puede imaginarse, requiere comparar la estructura del sistema español de negociación colectiva anterior y posterior a la entrada en vigor de la mencionada norma legal.

La utilización del ET como referente temporal y material de las innovaciones detectables en la estructura de la actividad negocial ha de ser aclarada desde un principio. Desde luego, el ET ha sentado las bases para una remodelación a fondo tanto de la red de unidades de negociación existente hasta entonces como de las relaciones entre las citadas unidades. Dicho en otros términos, el ET brinda a los grupos legitimados para negociar la oportunidad de recrear la estructura de la negociación colectiva desde el ejercicio de su autonomía colectiva; pero en sí mismo considerado, ese cuerpo legislativo no aporta modificación alguna o, por formular la idea con mayor rigor, no podía hacerlo. En un régimen de libertades sindicales, la imposibilidad de caracterizar a la ley —a cualquier ley— como instrumento capaz de provocar de manera inmediata y directa una transformación en la estructura de la negociación colectiva cuenta, al menos, con los dos siguientes y sólidos fundamentos, estrechamente vinculados entre sí. En primer lugar, por cuanto la norma estatal juega en este terreno, como en tantos otros que pertenecen al campo de las relaciones laborales, un papel modesto y secundario (3). Los factores que determinan la estructura de la negociación colectiva son más de índole económica o institucional (relación de fuerzas entre las organizaciones que contratan) que de carácter técnico-jurídico. En

---

(2) La configuración del régimen franquista como un sistema político de corte bonapartista ha sido de reciente argumentada por J. JIMÉNEZ CAMPO, «Crisis política y transición al pluralismo en España», en *La Constitución española de 1978*, estudio dirigido por García de Enterría y Predieri, Ed. Civitas, Madrid, 1980, págs. 42 y sigs.

(3) La idea fue ya hace tiempo brillantemente expuesta por O. KAHN FREUND, en *Labor and the Law*, 2.ª ed., Stevens & Sons, Londres, 1972, págs. 2 y sigs.

segundo lugar, por cuanto el ET, ley de desarrollo constitucional, no ha introducido en nuestro ordenamiento la actividad contractual, por mucho que la haya innovado. Las previsiones contenidas en el Título III de esa disposición han venido a proyectarse sobre una realidad convencional ya en funcionamiento, realidad esta que ha ido progresivamente tejiendo, en el curso de su formación y ulterior consolidación, una estructura que, al margen de los juicios que la misma merezca, ha tenido que ser asumida con todas sus consecuencias por los sindicatos y asociaciones empresariales. Y es que, como se ha hecho notar con agudeza, una vez implantada una estructura nacional de negociación, sus características esenciales persisten «por mucho tiempo» (4).

Todavía conviene efectuar una segunda aclaración. El ET, aparte de no haber provocado de manera brusca y repentina una ruptura en el tejido preestatutario de la negociación colectiva, tampoco constituye el punto de partida de las revisiones críticas del mismo. Conforme tendré ocasión de indicar más adelante, el Acuerdo Marco Interconfederal —que se sitúa cronológicamente en un momento anterior a la promulgación del ET— ya formula medidas correctoras de la poco racional estructura de la negociación colectiva legada por el sindicalismo vertical corporativista. Por este lado, se reafirma, nuevamente, el simple valor indicativo del ET en cuanto referente temporal de los cambios experimentados en la mencionada estructura.

Por lo demás, las consideraciones sobre el tema objeto de análisis se centrarán exclusivamente en la negociación colectiva estatutaria (5). Dos razones aconsejan ceñir el estudio al mencionado cauce de contratación. La primera se debe al hecho indiscutido e indiscutible de que la negociación colectiva de eficacia general se ha convertido en la actualidad de nuestros días en el procedimiento socialmente típico de fijación de condiciones de trabajo, habiendo quedado relegada la contratación extraestatutaria a espacios de marginalidad. La segunda razón estriba en la circunstancia de que precisamente la negociación celebrada según las reglas procedimentales instituidas por el ET es la que ha recibido en «herencia» las unidades de contratación im-

(4) Cfr. OIT, *La negociación colectiva en los países industrializados con economía de mercado*, Ginebra, 1974, pág. 132.

(5) La existencia de un doble cauce de negociación colectiva en nuestro sistema de relaciones laborales es tema debatido en la doctrina científica. Véase a favor de la dualidad, T. SALA FRANCO, *Los convenios colectivos extraestatutarios*, IES, Madrid, 1981, *passim*, y F. VALDÉS DAL-RE, «El modelo español de negociación colectiva de condiciones de trabajo», en *La negociación colectiva en las pequeñas y medianas empresas*, IMPI, Madrid, 1982, págs. 39 y sigs. Niega rotundamente la posibilidad de negociar fuera de la Ley 8/1980, A. MONTROYA MELGAR, «¿Convenios colectivos al margen del Estatuto de los Trabajadores?», en *Bol. AEDIPE*, septiembre 1982, págs. 3-9.

plantadas en épocas pasadas. Desde un punto de vista diacrónico, las unidades de contratación formadas durante la vigencia de la legislación pre-constitucional han transitado sistemáticamente a la vía de negociación colectiva diseñada en la Ley 8/1980.

## II. LA CONFIGURACION DE LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

2. El término «estructura de la negociación colectiva» no viene siendo utilizado en la literatura especializada en un sentido unívoco; al menos, se emplea en una doble acepción. En una primera y amplia acepción, la estructura negocial comprende el cuadro en el que se celebra la negociación colectiva (*bargaining unit*), el cauce, formal o informal, a través del cual se organizan los trabajadores y, eventualmente los empresarios, a fin de lograr la consecución de sus intereses solidarios (*power organization*) y, finalmente, el proceso negociador que las representaciones de unos y otros siguen para alcanzar un acuerdo que regule, provisionalmente, sus relaciones recíprocas, tanto individuales como colectivas (*procedure rules*) (6). En este primer significado, la expresión estructura de la negociación colectiva tiende casi a identificarse y confundirse con la realidad de la que pretende ser un simple elemento. Pero en su concepción más generalizada, al menos en la doctrina laboralista eurocontinental, se entiende por estructura negocial el marco en el que se desarrolla la actividad contractual de las colectividades laborales, esto es, la unidad de contratación o nivel de negociación (7). En un sistema de negociación colectiva, la unidad de contratación cumple importantes funciones, básicamente las dos siguientes: designar los trabajadores y empresarios representados en la propia negociación y contribuir a identificar, dentro de unos límites bien definidos, el conjunto de relaciones de trabajo

---

(6) Esta acepción amplia de estructura de la negociación colectiva, entre otros, en N. W. CHAMBERLAIN, «Determinants of collective bargaining structure», en A. R. WEBER, *The structure of Collective Bargaining*, The Free Press of Glencoe, Nueva York, 1961, pág. 3, ahora también en *Collective Bargaining*, edición preparada por A. Flanders, Penguin Books, Londres, 1971, páginas 251 y sigs., por donde cito; A. R. WEBER, «Stability and change in the Structure of Collective Bargaining», en LL. ULMAN, *The American Assembly*, Prentice Hall, Nueva Jersey, 1967, págs. 13 y siguientes, y E. E. HERMAN-A. KUHN, *Collective Bargaining and Labor Relations*, Prentice Hall, Nueva Jersey, 1981, pág. 182.

(7) Véase, entre otros, M. GARCÍA FERNÁNDEZ, *Obrero, empresa y convenios colectivos*, Dirosa, Barcelona, 1974, pág. 11; OIT, *La negociación colectiva...*, cit., página 93; ADAM, *La négociation collective...*, cit. pág. 433, y G. GIUGNI, *Diritto sindacale*, 5.ª ed., Cacucci, Bari, 1980, págs. 185 y sigs.

tomadas en consideración como ámbito potencial de sujeción a las condiciones de empleo que se han de establecer en el acuerdo que se pacte. Como con enorme grafismo ha hecho notar Chamberlain, la unidad de contratación, en último término, delimita «la soberanía» del convenio colectivo (8).

Sin embargo, la pluralidad y diversidad de las unidades de negociación concurrentes en cada momento histórico en un sistema concreto de relaciones laborales son hechos determinantes de que la problemática acerca de la estructura negocial no pueda quedar ceñida a la consideración aislada y desagregada de las mismas. Cualquier aproximación al tema enunciado, por elemental que sea, ha de dar cuenta de la articulación funcional que se produce entre ellas. Por este lado, cabe concluir afirmando que la configuración de la estructura de la negociación colectiva envuelve no sólo el análisis de las unidades de contratación, en toda su compleja y plural dimensión, sino además el relativo al tipo de relaciones que mantienen entre sí esas unidades. A una y otra cuestión nos vamos a referir seguidamente, aclarando desde un principio que nuestro propósito no es en modo alguno el alumbrar una teoría general sobre la estructura de la negociación colectiva —tarea esta con seguridad aún pendiente—, sino el más modesto de dar cuenta del estado de la cuestión a fin de poder encuadrar, en un nivel superior de abstracción, las consideraciones que posteriormente han de realizarse sobre la estructura nacional de la negociación colectiva.

## A) *Las unidades de negociación*

### a) *La formación de las unidades de negociación*

3. El catálogo de las unidades de negociación es tan numeroso y variado que cualquier intento de elaborar una lista de posibles ámbitos de contratación de manera exhaustiva está llamado al fracaso. Sería —al margen de una labor tediosa— un esfuerzo vano, dada la continua aparición de nuevas unidades y la transformación de otras en razón de la extraordinaria permeabilidad de la estructura negocial a la acción de una espesa red de factores de naturaleza muy dispar y que son los que, a la postre, la asientan y conforman. Sin embargo, y si se observa con detenimiento el proceso de formación de las múltiples unidades de contratación que potencialmente pueden comparecer en un sistema de negociación colectiva, se detecta de inmediato que todas ellas resultan de la combinación de dos componentes

---

(8) Cfr. CHAMBERLAIN, *Determinants of Collective...*, cit., pág. 256.

primarios a los que un solvente sector de la doctrina científica ha venido a calificar como «tipo» de unidad de contratación y «área» de unidad de contratación (9). El acoplamiento de un tipo con un área es el hecho que origina la unidad de contratación.

El «tipo» está montado sobre la base asociativa del grupo que negocia en representación de los trabajadores, siendo posible reconducir la diversidad de tipos a dos ideales: el primero, toma en consideración el oficio, la función o la profesión realizados por los trabajadores y, al entrecruzarse con un «área», da lugar a las denominadas unidades horizontales (*craft unit*); el segundo, a su vez, toma en cuenta no la función ejecutada sino la actividad económica en la que se realiza el trabajo, generando unidades verticales (*comprehensive unit*). En la práctica totalidad de los sistemas de relaciones laborales, la negociación colectiva ha evolucionado, en lo que a su estructura concierne, de la horizontalidad a la verticalidad, hecho éste que se corresponde con la transformación paralela experimentada en la base organizativa de los sindicatos. Con todo y con ello, las unidades de contratación definidas por el oficio siguen ocupando un puesto nada desdeñable en los sistemas contractuales de ciertos países o, por expresar la idea más matizadamente a la realidad sindical europea, las unidades verticales se ven forzadas a compartir espacios —más o menos intensos a tenor de la implantación de los remodelados sindicatos de oficio, convertidos en sindicatos de profesionales o de cuadros— con unidades horizontales.

El «área» se construye, a su vez, sobre la dimensión de la organización empresarial, pudiendo abarcar un espectro muy amplio y variado. Sin intención de agotar las modalidades de áreas posibles, cabe citar, como más significativas, las siguientes: una sección de un centro de trabajo (*department unit*), varias secciones de un centro de trabajo (*multidepartment unit*), un centro de trabajo o establecimiento (*plant unit*), varios centros de trabajo de una misma empresa (*multiplant unit*), una empresa (*company unit*), varias empresas (*multiemployer unit*) y todas las empresas de una industria o de un sector productivo en diversos escalones territoriales, desde el local (*localwide industry*) hasta el nacional (*nationalwide industry*).

El entrecruzamiento de un «tipo» con un «área» produce una combinación de niveles de negociación «casi ilimitada» (10), máxime si se tiene presente que, a partir del engarce de un «tipo», sea vertical u horizontal, con el *multiplant unit* o áreas superiores, la unidad de contratación resultante

---

(9) Cfr. N. W. CHAMBERLAIN-J. W. KUHN, *Collective Bargaining*, 2.ª ed., McGraw-Hill, Nueva York, 1965, págs. 233 y sigs.

(10) Cfr. CHAMBERLAIN-KUHN, *Collective Bargaining*, cit., pág. 235.

puede asentarse en muy diversos espacios geográficos. En última instancia, cualquier unidad de contratación imaginable participa necesariamente de los componentes mencionados, incluida desde luego aquella cuyo ámbito lo forman trabajadores y empresarios de distintas ramas o sectores productivos o aquella que tan sólo cubre grupos especializados de trabajadores de una misma empresa o de varias empresas. La unidad de contratación interprofesional o la unidad parcial de empresa no escapan a este criterio clasificatorio. En cualquiera de ambas comparecen los elementos primarios que integran todo nivel de negociación: un grupo de trabajadores y una organización empresarial.

4. La base asociativa del grupo que negocia en representación de los trabajadores y la dimensión de la organización empresarial constituyen, como se acaba de exponer, los elementos que intervienen necesariamente en la formación externa de las unidades de contratación, elementos que, al combinarse, permiten la elaboración de una tipología de posibles unidades.

Pero lo anterior sentado, conviene agregar de inmediato que, en un sistema de relaciones laborales que sitúe en el vértice de sus principios informadores la libertad sindical en todas sus vertientes y manifestaciones, la elección de la unidad de contratación corresponde adoptarla a las colectividades que negocian, con independencia y al margen de que esas opciones, consideradas en su conjunto, estén influenciadas por la acción de diversos factores de índole muy variada. La fijación de la unidad de contratación entra de lleno en la esfera autonómica de los grupos laborales, siendo a la postre una facultad inherente al poder a ellos atribuido de autorreglamentar sus intereses recíprocos. Pero la determinación del nivel de negociación no es sólo una facultad cuyo ejercicio viene amparado en el reconocimiento de la autonomía colectiva en su vertiente negocial. La decisión que llevan a cabo los representantes de trabajadores y empresarios de abrir la negociación en un ámbito concreto, en lugar de en otro, es además una materia de negociación o, por mejor decirlo, es la materia previa sobre la que aquellos han de ponerse de acuerdo.

Sin embargo, la libertad de elección de la unidad de contratación no es absoluta o, lo que es igual, está sujeta a ciertas limitaciones, unas de carácter interno y otras de naturaleza externa. Internamente, esa libertad está condicionada, como no podía ser de otro modo, por el poder de representación que cada colectividad ostenta y que es directamente deducible de las normas estatutarias que rigen la vida de la colectividad. Pero además, la propia autonomía colectiva puede ser fuente externa de restricciones a la libertad de fijación del nivel de contratación, hecho éste que adviene en

aquellos casos en los que, mediante acuerdos marco, se ordena la estructura negocial, impidiéndose, por ejemplo, la celebración de negociaciones en ciertos ámbitos. Con todo, la observación de los sistemas contractuales enseña que el límite externo que se acaba de mencionar se presenta más en el terreno de las hipótesis que en el de la realidad de los hechos. La virtualidad limitativa de la autonomía colectiva no suele actuar en el plano de la libertad de elección de la unidad de contratación, sino en el ámbito de la libertad de contratación, es decir, de las materias que las partes pueden negociar.

b) *La constitución de unidades típicas de negociación*

5. Una característica común a la práctica totalidad de los sistemas nacionales de negociación colectiva ha sido y sigue siendo la constitución de unidades típicas de contratación, término éste con el que se quiere expresar la idea de que, dentro de la pluralidad y diversidad de niveles de negociación, las colectividades laborales crean, desde el ejercicio de su autonomía negocial (11), unidades predominantes, así calificadas por cubrir al mayor número de trabajadores y empresarios o por conformar el marco en el que se negocia la mayor parte de convenios colectivos. A partir de la formación de unidades típicas de contratación, la doctrina ha elaborado dos modelos básicos de estructura negocial: de un lado, un modelo centralizado en el que prevalecen unidades de dimensiones amplias a escala territorial y profesional (convenios nacionales o regionales de rama, por ejemplo) y, de otro, un modelo descentralizado en el que la negociación está fuertemente focalizada en torno a niveles reducidos (convenios de empresa o infraempresariales y convenios locales o provinciales de rama).

La estructura de la negociación colectiva que se considera la típica de un sistema contractual no es el resultado de una serie de acontecimientos circunstanciales o accidentales, aún cuando excepcionalmente así haya podi-

---

(11) En un sistema de libertades sindicales, entiendo que la expresión *unidad típica* se ajusta mejor al fenómeno que se quiere representar que el término *unidad apropiada*, cuyas connotaciones heterónomas son evidentes. No parece entenderlo así, sin embargo, GARCÍA FERNÁNDEZ, *Obrero, empresa...*, cit., pág. 15, que hace una trasposición excesivamente mecánica de lo que en la realidad norteamericana constituye la *appropriate bargaining unit*, que no equivale sin más a lo que nosotros calificamos como unidad típica. Sobre el sentido y alcance en Estados Unidos de la unidad apropiada de negociación, véase, entre la vasta literatura, J. T. DUNLOP- J. J. HEALY, *Collective Bargaining. Principles and Cases*, Richard D. Irwin, Homewood, Illinois, 1955, págs. 23 y sigs.; E. HERMAN, *Determination of the Appropriate Bargaining Unit*, Department of Labour, Ottawa, 1966, *passim*, y J. E. ABODEELY, *The NLRB and the Appropriate Bargaining Unit*, Whartor School, University of Pennsylvania, 1971.



do suceder en algún país durante algún período histórico concreto. El conjunto de decisiones que sindicatos y empresarios adoptan en punto a la constitución de las unidades típicas de contratación está influenciado por una panoplia de factores que al interaccionar recíprocamente mueven esas decisiones. La situación del mercado de trabajo, la estructura del sector industrial, las interferencias de los poderes públicos ejercidas habitualmente de un modo indirecto, los avances de la técnica, la extensión de los contenidos de la negociación colectiva a nuevas materias, la estructuración de los sindicatos y su grado de implantación o la aparición de nuevas modalidades de concentración de empresas conforman un pequeño muestrario de factores que, con mayor o menor intensidad, condicionan la estructura negocial (12).

Pero lo anterior sentado, hay que agregar de inmediato que la estructura contractual goza de un importante margen de independencia respecto de las variables técnicas, económicas o institucionales que la determinan, margen este que viene definido por las costumbres y tradiciones sindicales y por el modo en que los sindicatos perciben y gestionan el conflicto obrero (13). La elección de la unidad negocial y, por encima de ella, del propio modelo de negociación colectiva no es el resultado de una automática combinación de factores de muy diversa naturaleza, cuya conjunción produce ineludiblemente una estructura contractual centralizada o descentralizada. Como con enorme acierto ha hecho notar Sellier, la formación de la estructura negocial típica es «un fenómeno de estrategia compleja» para los antagonistas sociales, pues a la postre las circunstancias que influyen las decisiones de los representantes de los trabajadores y empresarios asumen el mismo carácter e idéntica amplitud que «los embites de la lucha social, comprendida la lucha política» (14). La recreación que las colectividades laborales realizan de las mencionadas variables que acumulativamente van apareciendo en un sistema de relaciones laborales, por una parte, refleja y proyecta o tiende a reflejar y proyectar los conflictos de poder que anidan en la propia negociación colectiva y, por otra, explica suficientemente el por qué dichas variables, al interaccionar recíprocamente, no generan similares resultados en países con contextos económico, técnico o industrial parecidos y el por

---

(12) Véase WEBER, *Stability and change...*, cit., págs. 19 y sigs.; HERMAN-KUHN, *Collective Bargaining*, cit., págs. 182 y sigs.; OIT, *La negociación...*, cit., págs. 96 y siguientes, y GARCÍA FERNÁNDEZ, *Obrero, empresa...*, cit., págs. 16 y sigs.

(13) Cfr. G. P. CELLA, «Verso il contratto d'industria?», en *Prospettiva Sindacale*, número 17, 1975, ahora en *I diritto dei lavoratori*, edición a cargo de P. A. Varesi, Mazzota, Milán, 1976, págs. 83 y sigs., por donde cito.

(14) Cfr. F. SELLIER, *Les relations industrielles*, PUF, París, 1976, pág. 165.

qué, incluso, en un mismo país y en una misma época pueden coincidir orientaciones negociadoras provenientes del lado sindical en abierto contraste.

6. La extraordinaria variedad de los factores que influencia la formación de las unidades típicas de contratación, filtradas y matizadas todas ellas por el sistema de valores de los negociadores y por sus objetivos a corto, medio o largo plazo, impide que la cuestión relativa a las ventajas e inconvenientes de una estructura contractual centralizada y de otra descentralizada pueda ser zanjada de una vez por todas con el auxilio de las típicas generalizaciones o abstracciones. Los habituales argumentos justificativos en la elección de unidades de contratación de dimensiones reducidas (mayor efectividad de la negociación, al fijar ésta condiciones de trabajo reales en lugar de mínimas, diálogo más directo entre dirección y personal, posibilidad de negociar la productividad o, en un sentido diverso, posibilidad de romper con las artificiales o poco fundamentadas diferencias de tratamiento según categorías o grupos profesionales, etc.) o de dimensiones amplias (uniformar las condiciones de trabajo, lograr la cohesión entre los miembros de los grupos negociadores, mantener la disciplina, excluir la competencia económica fundada en la desigualdad de condiciones laborales, extender el campo de la paz social, eliminando las manifestaciones difusas de «microconflictividad» laboral, etc.) tienen el valor de lo puramente descriptivo. Estos argumentos u otros de matiz semejante no captan toda la compleja estrategia que es la que moviliza a los sindicatos y a los empresarios o a sus asociaciones a concertar una determinada unidad y a celebrar en ella la negociación, renunciando a desarrollarla en otra distinta de entre las hipotéticamente posibles o incluso deseables. Nuevamente tiene razón Sellier al decir, reflexionando sobre estos extremos, que no caben «soluciones óptimas únicas» (15), apreciación ésta, por lo demás, que no hace otra cosa que elevar a premisa metodológica lo que la realidad enseña.

c) *Unidades típicas de contratación y crisis económica*

7. Con fórmula conscientemente esquemática, puede afirmarse que la estructura negocial típica de los países europeos respondió, durante las dos primeras décadas de la inmediata posguerra, al modelo centralizado. La negociación se realizaba por ramas de industria o sectores productivos, presumiéndose que las condiciones establecidas en este nivel constituían condi-

---

(15) Cfr. SELLIER, *Les relations...*, cit., loc. cit. En sentido semejante, G. ADAM-J. D. REYNAUD, *Conflits du travail et changement social*, PUF, París, 1978, pág. 94.

ciones mínimas que las empresas podían mejorar posteriormente según la situación del mercado de empleo, sus posibilidades económicas y demás particularidades concurrentes en cada supuesto concreto. Por encima de las diferencias tópicas y crónicas detectables en cada país, el propósito implícito y el objetivo resultante de la actividad contractual centralizada era la supervivencia de las empresas marginales o, visto el fenómeno desde el ángulo sindical, el mantenimiento de los empleos en las organizaciones productivas más vulnerables o menos resistentes a unas condiciones salariales y de empleo elevadas. La tarea de reconstrucción nacional en la que se empeñaron las fuerzas políticas y sindicales durante esta época, unida a una línea sindical de cerrada defensa del empleo, forjaron políticas contractuales unitarias, a través de las cuales se pudo tomar en consideración la totalidad de intereses difusos convergentes en la regulación de las condiciones de trabajo, de otro modo desprovistos de protección (16).

El crecimiento económico sostenido y la favorable situación del mercado de trabajo, próximo al pleno empleo, romperá el sistema contractual centralista o, al menos, lo atemperará enérgicamente. En 1966, el informe Donovan constató, para la realidad inglesa, que por debajo de la negociación oficial desarrollada en el marco de la industria por las organizaciones sindicales emergía un segundo cauce de contratación «informal», celebrado en el marco empresarial por los delegados de taller (*shop steward*) en abierta oposición, la mayoría de las veces, a la autoridad de su sindicato (17). Los movimientos sociales que tendrán lugar en Europa en el curso de los años finales de la década de los sesenta, impulsarán la descentralización de la actividad contractual, conformando una estructura negocial típica de carácter bipolar en la que, con todo, la negociación empresarial aportará los elementos de mayor innovación, dilatando los contenidos negociados y abriendo nuevos espacios a la iniciativa contractual. Como con enorme grafismo y fina ironía han hecho notar Romagnoli y Treu, la contratación empresarial revitalizará un sistema de relaciones industriales «monumentalmente plumbeo» (18).

---

(16) Véase OIT, *La negociación...*, cit., págs. 133 y sigs., y GARCÍA FERNÁNDEZ, *Obrero, empresa...*, cit., págs. 87 y sigs.

(17) Sobre el particular, pueden leerse las lúcidas páginas de A. FLANDERS, «Collective Bargaining: Prescription for Change» y «Collective Bargaining: From Donovan to Durkheim», ambos trabajos recogidos en *Management and Unions*, Faber & Faber, Londres, 1975, págs. 155-212 y 241-276, especialmente 168 y sigs., y 246 y siguientes. Véase también, KAHN-FREUND, *Labour...*, cit., pág. 74.

(18) Cfr. U. ROMAGNOLI-T. TREU, *I sindacati in Italia: storia di una strategia (1945-1976)*, Il Mulino, Bolonia, 1977, pág. 218.

El modelo contractual bipolar o, lo que es igual, el sistema de descentralización atenuada (19) que se irá perfilando azarosamente a lo largo de las últimas décadas va a experimentar, sin embargo, un nuevo giro como consecuencia de una crisis económica sin precedentes en los últimos cincuenta años y que ha venido acompañada de unos elevados índices de desempleo. La persistencia y continuidad de la crisis, además de probar el carácter estructural y no meramente coyuntural de sus orígenes, ha puesto de relieve, por lo pronto, la necesidad de transformar a fondo el aparato productivo y de adecuar, por consiguiente, la estructura de la ocupación a un progreso tecnológico que se estima irresistible e irreversible y que significará a medio plazo la «tercerización» de una masa ingente de puestos de trabajo. Pero en segundo lugar, la instalación de la crisis en los sistemas económicos ha originado y está originando —pues el proceso está aún inacabado— una profunda revisión en los valores y en los objetivos hasta hace bien poco dominantes, obligando a los poderes públicos y a los protagonistas sociales a asumir la idea de que en tiempos de creciente paro no es posible reaccionar y razonar como en momentos de expansión económica sostenida y pleno empleo (20).

8. Las razones de la evolución detectable en la estructura contractual y, por encima de ella, en la propia actividad negocial entendida como compleja institución económica y política son múltiples (21). Todas ellas, sin embargo, son obedientes a una misma idea, a saber: la exigencia de rearmar la negociación colectiva a fin de que la misma pueda afrontar, desde la afirmación de los principios pluralistas que informan la sociedad democrática, los problemas que plantea la crisis económica en relación, entre otros temas de menor cuantía, con el mercado de trabajo y su progresiva segmentación, la difusión de fórmulas de trabajo inestable, la planificación secto-

---

(19) Con esta calificación se quiere marcar la diferencia entre el sistema contractual europeo y el norteamericano, que es claramente descentralizado. Véase J. T. DUNLOP, «Structure of Collective Bargaining», en *Readings in Labor Economics and Labor Relations*, 4.ª ed. a cargo de R. Rowan., Richard D. Irwin, Homewood, Illinois, 1980, págs. 140 y sigs. Con todo, en el sistema norteamericano de negociación colectiva afloran tendencias centralizadoras, últimamente encauzadas a través de la denominada *coalition bargaining*. Véase, al respecto, HERMAN-KUHN, *Collective Bargaining...*, cit., págs. 197 y sigs.

(20) Cfr. J. J. DUPEYROUX, «Le droit du travail, la crise, les contrats de travail à durée déterminée», en *Dr. Soc.*, núms. 9-10, 1980, pág. 5.

(21) Para la realidad italiana, véase CELLA, «Verso il contratto...», cit., págs. 86 y siguientes, y para la francesa, ADAM, *La négociation collective...*, cit., págs. 434 y siguientes.

rial, las reconversiones industriales, las transferencias de mano de obra a través de los procesos de movilidad o la recalificación profesional. En esta dirección y como respuesta a las demandas suscitadas por el estado de crisis económica y de paro masivo, se aprecia en los últimos años un movimiento de recomposición de la estructura negocial o, por decirlo con mayor claridad, una tendencia hacia la unificación o concentración contractuales (22).

Aun cuando resulte prematuro precisar sus consecuencias últimas, el actual proceso de centralización de la negociación colectiva —lógicamente de intensidad variable en función, entre otros factores, de la dimensión alcanzada por el movimiento de signo opuesto, más acentuado en Gran Bretaña e Italia y menos en Alemania y Francia (23)— no trae consigo, sin más, un retorno al orden contractual vigente en el período postbélico de neto predominio de la contratación nacional por rama de actividad y relegación de la negociación empresarial a posiciones de marginalidad. Desde luego, las tendencias hacia una mayor concentración contractual están significando una redefinición de los criterios delimitadores de las ramas de industria y sectores productivos a fin de ajustar la estructura negocial a la estructura real de la industria y de los servicios (24), así como una vitalización de esta unidad de contratación y un paralelo retroceso y contracción de las unidades sectoriales de menor dimensión (locales o provinciales). Pero las transformaciones que está experimentando la estructura contractual, que en modo alguno pueden calificarse como lineales y homogéneas a los países de similar cultura sindical, tienen un alcance más amplio del enunciado.

---

(22) La afirmación de las tendencias centralizadoras empieza ya a ser tópica en la literatura especializada. Véase G. P. CELLA, «Quale futuro della contrattazione collettiva?», en *Prospettiva Sindacale*, núm. 35, 1980, pág. 13; L. CASTELVETRI, «Analisi critica del sistema contrattuale vigente nelle valutazioni della dottrina», en *Riv. It. di Dir. Lav.*, núm. 4, 1982, pág. 404; M. RODRÍGUEZ PIÑERO, «Derecho del Trabajo y concertación social como instrumento de la política de empleo», en *Jornadas técnicas sobre concertación social y empleo*, IELSS, Madrid, 1982, pág. 138; F. DURÁN LÓPEZ, «Sindicatos y crisis económica», en *REDT*, núm. 8, 1981, pág. 435, y S. G. ODGEN, «Bargaining Structure and the Control of Industrial Relations», en *British Journal of Industrial Relations*, núm. 2, 1982, pág. 171.

(23) Véase, por todos, J. D. REYNAUD, *Problemas y perspectivas de la negociación colectiva en los países miembros de la Comunidad*, IES, Madrid, 1981, páginas 136 y siguientes.

(24) La inadecuación de la estructura negocial a la estructura industrial viene siendo sistemáticamente denunciada por la doctrina. Véase CELLA, «Verso il contratto...», cit., pág. 87, y ADAM, *La négociation collective...*, cit., pág. 434. Más recientemente, y para la realidad contractual francesa, insiste en este extremo el *rapport* Auroux sobre *Les droits des travailleurs*, La Documentation Française, Paris, 1981, página 51.

En este sentido, la característica más saliente de las tendencias centralizadoras consiste en que la unificación contractual se asienta en el nivel de negociación más alto, esto es, en la unidad intersectorial o interconfederal, la cual, consiguientemente, sufre no sólo una potenciación, sino, además, una remodelación funcional. Esta unidad de contratación, en efecto, deja de ser concebida como medio para regular materias específicas con una proyección general en el universo de las relaciones laborales o como dispositivo para coordinar y armonizar la actividad contractual, convirtiéndose en instrumentos de definición de las grandes líneas de política negocial, en cauce adecuado y eficiente para afrontar los problemas derivados de la crisis económica, incluido el problema de la moderación salarial (25). Pero aún hay más. La fijación centralizada de los objetivos contractuales se está produciendo, en ocasiones, al margen de la actividad negocial propiamente dicha, es decir, en esos espacios en los que sindicatos y patronales adquieren la condición de sujetos políticos y, en cuanto tales, participan en la adopción de las decisiones de política económica. Los acuerdos que se alcanzan mediante estas prácticas más o menos codificadas e institucionalizadas proyectan una incidencia directa e inmediata sobre la negociación colectiva, pues los sujetos contratantes ajustan sus objetivos negociales concretos a los criterios establecidos en dichos acuerdos y formulados con un carácter no necesariamente rígido.

De los desarrollos precedentes, cabe concluir afirmando que el elemento definidor del proceso de reforma de la estructura negocial abierto por la crisis económica consiste en la creciente centralización del poder contractual, centralización esta que, en contra de lo que pudiera parecer en una primera impresión, no tiene que producir ineludiblemente la desaparición de las unidades de contratación formadas en épocas anteriores. La afirmación de la negociación en la cúspide puede generar una potenciación de la negociación empresarial (26), a la que últimamente se la venía acusando, y con razón, de haber perdido su originaria capacidad de innovar el sistema de relaciones laborales (27). Las tendencias centralizadoras provocadas

---

(25) Véase RODRÍGUEZ PIÑERO, *Derecho del Trabajo, cambio político y crisis económica*, Círculo de Empresarios, Madrid, 1981, pág. 34, y P. M. BRANDINI, «Ruolo e prospettive della contrattazione confederale», en *Prospettiva Sindacale*, número 35, página 24.

(26) En Francia, el informe Auroux sobre *Les droits...*, cit., pág. 63, propugna el fomento de la negociación empresarial. En esta misma línea, véase CELLA, «Quale futuro...», cit., pág. 15, y T. TREU, «Ruolo e prospettive della contrattazione aziendale», en *Prospettiva Sindacale*, núm. 35, 1980, págs. 42 y sigs.

(27) Véase E. PISANI, en AUTORES VARIOS, *Sindacati e contrattazione collettiva in Italia nel 1978-79*, Franco Angeli, Milán, 1981, pág. 75.

por la crisis económica pueden conducir —y de hecho están conduciendo— a un modelo contractual tripolar asentado en tres grandes niveles de negociación: intersectorial, nacional de industria y empresa. Por este lado, se advierte que la gran cuestión que tiene planteada la reforma de la estructura negocial no es tanto la supresión o revitalización de ciertas unidades de contratación cuanto la consecución de lo que Cella ha denominado el principio de «transparencia», esto es, la clarificación de las competencias de cada uno de esos niveles (28). La atribución al nuevo orden contractual de la máxima transparencia no es solo una exigencia impuesta en beneficio de la propia funcionalidad de la actividad negocial. A un nivel más profundo de ideas es la condición para que la negociación colectiva logre afrontar y dar respuesta, «con menos ideología y más cultura de gestión» (29), a los problemas planteados por el estado de crisis económica.

#### B) *Las relaciones entre unidades de contratación*

9. La coexistencia de diferentes unidades de contratación que se entrecruzan o superponen en los planos territorial o funcional, o en ambos al tiempo, es una constante en las estructuras nacionales de negociación, cuya raíz última se encuentra en la libertad atribuida a las colectividades laborales para organizar, representar y defender sus intereses solidarios. Lógicamente las relaciones que se entablan entre los diversos niveles de negociación que de manera simultánea convergen en ámbitos parcialmente coincidentes difieren no sólo de unos sistemas contractuales a otros sino, además, de unos sectores productivos a otros dentro de un mismo sistema negocial. En todos ellos, sin embargo, se advierten líneas o trazos comunes que no hacen sino traducir los distintos modelos o tipos que tienen las unidades de contratación de relacionarse entre sí respecto de cada uno de los dos grandes campos a los que se extiende la negociación colectiva: el procedimental (*procedure rules*) y el sustantivo (*sustantive rules*).

a) En atención al primer aspecto, los modelos de conexión entre las diversas instancias contractuales pueden reconducirse a dos ideales: «jerarquizado» y «autónomo» (30). El primero se caracteriza por la vinculación de los niveles inferiores a los superiores en lo relativo a la ordenación y desarrollo de la actividad contractual. El segundo, por el contrario, se define

(28) Cfr. CELLA, «Per rilanciare la contrattazione collettiva», en *Prospettiva Sindacale*, núm. 39, 1981, pág. 38.

(29) Tomo la expresión de TREU, «Ruolo e prospettive...», cit., pág. 47.

(30) Cfr. D. SALERNI, *Il sistema di relazioni industriale in Italia*, Il Mulino, Bologna, 1981, pág. 49.

por la inexistencia de reglas que prefiguren y determinen de modo imperativo o restrictivo el procedimiento al que ha de atenerse la negociación dentro de un determinado territorio o una rama de actividad concreta. Un sistema contractual estará tanto más jerarquizado cuanto mayor sea el número de normas procedimentales que rijan la negociación, alcanzándose el grado de máxima jerarquización centralizada en aquellos casos en los que dichas normas vengan elaboradas por el «vértice negocial» (31).

b) En atención al segundo aspecto, cabe igualmente configurar dos modelos: el «articulado» y el «anómico». En el modelo de estructura contractual articulada o vertebrada hay una distribución de contenidos sustantivos entre los niveles de negociación, fijándose por los superiores qué materias son de su exclusiva competencia y, por tanto, queda clausurada su contratación en los ámbitos inferiores y cuáles otras, en cambio, pueden ser suplementadas, integradas o reglamentadas. La vertebración de la estructura negocial impone pues, como requisito técnico imprescindible, una restricción a la libertad de contratación: las partes que negocian en unidades situadas en escalones inferiores no pueden convenir sobre cualquier cuestión, sino tan sólo sobre aquellos temas reenviados y dentro de los límites predeterminados. En el modelo anómico o de «contratación no vinculada» (32), los niveles de negociación no son interdependientes ni están coordinados. Todas las unidades que coinciden de manera simultánea en un mismo ámbito territorial o funcional tienen atribuida una posición de paridad de rango o, visto el fenómeno desde el ángulo contrario, no están sujetas a una relación de jerarquía funcional. Los niveles de negociación inferiores no integran o complementan los contenidos establecidos en el nivel superior; no aceptan como propios el reparto de materias operado por éste, pudiendo convenir libremente sobre todas las cuestiones, incluidas desde luego las que ya han sido tratadas en escalones más elevados.

En principio, los cuatro modelos mencionados pueden combinarse recíprocamente entre sí, conformando otras tantas estructuras negociales. Con todo, la experiencia enseña la tendencial correlación que se instaura entre los primeros y los segundos términos de ambos binomios. De esta suerte, cabe sostener que un orden contractual jerarquizado favorece la implantación de fórmulas de articulación y viceversa; del mismo modo, la autonomía en los procedimientos negociadores —cada nivel negocia según las reglas y pautas que él mismo establece— suele ir acompañado de un sistema contractual anómico.

(31) Cfr. SALERNI, *Il sistema di relazioni...*, cit., pág. 50.

(32) Véase SALERNI, *Il sistema di relazioni...*, cit., pág. 51. La expresión entrecuadrada pertenece a GIUGNI, *Diritto sindacale*, cit., pág. 193.



10. Un juicio de síntesis muy aproximado sobre los tipos de estructura negocial predominantes en los países europeos arroja el siguiente balance. Por lo pronto y en lo que se refiere al papel de la autonomía colectiva como fuente de ordenación y modalización de la actividad contractual, la situación es extraordinariamente variada, detectándose modelos tendencialmente jerarquizados (Dinamarca), preferentemente autónomos (Francia e Italia) y un tercer grupo en el que se dosifican, con intensidad variable, los criterios informadores de uno y otro tipo (Bélgica y Gran Bretaña) (33). Esta variedad de situaciones se reproduce en la vertiente de los contenidos sustantivos, confirmándose por otro lado aquella tendencial correlación apuntada con anterioridad. Las estructuras nacionales jerarquizadas disponen de mayor número de mecanismos de coordinación, aun cuando los mismos no sean perfectos, mientras que las estructuras autónomas suelen estar acompañadas por fórmulas de contratación no vinculada (34).

En un estudio al estilo del que aquí se pretende, no cabe abordar, ni tan siquiera superficialmente, la evolución experimentada por las estructuras negociales de los países europeos. A los efectos que aquí interesa, baste con dejar constancia de los dos siguientes fenómenos: 1) La evolución más espectacular en la materia ha tenido lugar en el sistema contractual italiano, que ha transitado en el curso de la década de los años sesenta de un modelo jerarquizado y articulado a otro autónomo, con acentuados rasgos anómicos. De una negociación articulada, establecida a partir de 1962 como consecuencia de la firma en las empresas públicas del sector metal de un «protocolo de acuerdo» en el que se aceptaba la idea de combinar el convenio nacional con convenios empresariales reguladores de aspectos concretos (remuneración de los destajos, sistemas de valoración de puestos de trabajo y primas a la producción), se ha pasado a una contratación no vinculada, sin ninguna coordinación entre sí y en la que cualquier tema puede plantearse o replantearse en cualquier instancia negocial (35). 2) Los movimientos de reforma de la negociación colectiva provocados por la instalación de la crisis económica en la textura económica y social de los países industrialmente avanzados han lanzado a un primer plano de la actualidad los pro-

---

(33) Véase REYNAUD, *Problemas y perspectivas...*, cit., págs. 152 y sigs.

(34) Para un mayor detalle, REYNAUD, *Problemas y perspectivas...*, cit., págs. 148 y siguientes.

(35) Entre la frondosa bibliografía al respecto, véase ROMAGNOLI, *Il contratto collettivo di impresa*, Giuffrè, Milán, 1963, págs. 49 y sigs.; G. ZANGARI, «Il procedimento di contrattazione articolata», en *Riv. Dir. Lav.*, núm. 1, 1965, págs. 75 y siguientes, y GIUGNI, *Il sindacato fra contratti e riforme*, De Donato, Bari, 1973, páginas 65 y siguientes.

blemas de las relaciones entre los niveles de negociación. La creciente unificación de la actividad contractual, las plurales demandas que a la negociación plantean las elevadas tasas de desempleo y los cambios en las estrategias y en los medios de acción sindicales son, entre otros, factores que en la realidad de nuestros días están incentivando a los protagonistas sociales y a los poderes públicos a ensayar fórmulas flexibles de coordinación capaces de vencer la tradicional anomía de las estructuras contractuales y de conciliar la vertebración de la actividad negocial con el mantenimiento de una pluralidad de centros de gestión del poder contractual. Se trata ciertamente de un proceso que no ha hecho más que comenzar y que, de otro lado, ni está discurrendo homogéneamente en todos los sistemas contractuales ni está alcanzando en todos ellos idéntica operatividad: es un proceso de desarrollo desigual, en el que frecuentemente se detectan desfases entre formulaciones teóricas y resultados prácticos (36). Pero por encima de estas consideraciones, lo que interesa señalar es la creciente toma de conciencia de que la distribución clara de competencias entre los diferentes niveles de negociación (principio de «trasparencia») y la asignación a cada nivel del cometido de contratar las materias que sean más apropiadas a su capacidad de gestión contractual (principio de «eficiencia») son exigencias necesarias para lograr la máxima contribución de la negociación colectiva a la resolución de los problemas derivados del estado de crisis económica (37).

### III. CARACTERES DE LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN ESPAÑA: 1958-1977

11. Conforme se indicó en las páginas introductorias, el propósito del presente trabajo es averiguar los cambios que en la estructura de la negociación colectiva se han producido con ocasión de la promulgación del ET; tarea ésta que con carácter previo requiere conocer el modelo de es-

---

(36) La reciente ley francesa sobre negociación colectiva de 13 de noviembre de 1982 contiene mecanismos de articulación entre el nivel rama y el nivel empresa. Véase al respecto G. BELIER, «Le double niveau de négociation dans les lois Auroux: un atout pour la politique contractuelle?», en *Dr. Soc.*, núm. 1, 1983, págs. 74 y siguientes, especialmente pág. 78.

(37) Cfr. CELLA, *Per rilanciare la contrattazione...*, cit., págs. 38 y sigs., en donde se formulan propuestas sobre distribución de competencias, ya avanzadas por este mismo autor con anterioridad. Véase «Quale futuro per la contrattazione...?», cit., páginas 14 y siguientes.

estructura negocial existente con anterioridad a la entrada en vigor de la mencionada norma legal. Pero también se dijo que la utilización del ET como referente temporal para analizar las transformaciones experimentadas en la estructura nacional negocial y, más en general, en el propio sistema español de negociación colectiva podía producir ciertos desenfoces. Primeramente, por cuanto la ruptura con el régimen anterior de negociación colectiva no la llevó a cabo la Ley 8/1980, sino la Constitución de 1978, cuyo artículo 37.1 consagró en los términos más amplios posibles la autonomía de los representantes de los trabajadores y empresarios de ordenar y gobernar sus intereses divergentes, mandando al legislador ordinario el establecimiento de medidas concretas a fin de garantizar dicha autonomía (38). En segundo lugar, por cuanto los movimientos de transformación de nuestra estructura negocial —que tras la promulgación del ET no han hecho más que acelerarse— comienzan en verdad a principios de 1978, período este en el que tendrán lugar dos acontecimientos de singular importancia y que marcan, precisamente, el punto de inflexión de un modelo de negociación colectiva acentuadamente descentralizado y descarnadamente anómico hacia otro tendencialmente centralizado y en el que surgirán ciertos elementos vertebradores. El primero fue la extinción y definitiva liquidación legal de los últimos residuos del sindicalismo del régimen anterior (Real Decreto 3149/1977, de 6 de diciembre), hecho éste que permitirá a los sindicatos de clase adquirir pleno protagonismo en los procesos contractuales de ámbito sectorial (39). El segundo acontecimiento fue la aparición de la primera manifestación de concertación social a través de lo que han venido a denominarse «Pactos de la Moncloa», en los que las fuerzas políticas con representación parlamentaria y las fuerzas sociales más representativas acordaron unos criterios generales en materia de incrementos salariales, que, tras plasmarse normativamente en el Real Decreto-Ley 43/1977, de 25 de noviembre, fueron observados rigurosamente por la negociación colectiva celebrada en el curso del año 1978 (40).

Las razones que se vienen de exponer aconsejan, en lugar de comparar la estructura negocial anterior y posterior a la promulgación del ET, confrontar la estructura legada por el sindicalismo vertical con la que ha venido con-

---

(38) Sobre estos extremos, me permito remitir a mi estudio *El modelo español de negociación colectiva...*, cit., págs. 20 y sigs.

(39) Véase VALDÉS DAL-RE, «Regulación constitucional de la negociación colectiva», en *Los trabajadores y la Constitución*, Selsa, Madrid, 1980, pág. 248.

(40) Sobre el cumplimiento por la negociación colectiva de 1978 de las previsiones establecidas en el Real Decreto-Ley 43/1977, véase J. L. GÓMEZ CALCERRADA, *La negociación colectiva en España durante 1978*, IES, Madrid 1979, págs. 17 y sigs.

formándose ulteriormente y respecto de la cual el ET ha desempeñado un papel modesto, aunque nada desdeñable.

A) *Intervencionismo legislativo y fijación heterónoma de las unidades de contratación*

12. La novedad que la implantación de un cauce «autónomo» de fijación de condiciones de trabajo pudo aportar la LCC de 1958, corrigiendo con ello el atrozante «intervencionismo doctrinario» de las primeras etapas del franquismo (41), quedó desdibujada desde un principio en razón de la intención y de los contenidos claramente limitativos de aquella norma. La inserción de la recién instituida negociación colectiva en los presupuestos ideológicos y político-jurídicos del entonces vigente sistema de relaciones laborales hacía imposible el desarrollo de una autonomía negocial mínimamente compatible con los criterios y valores de universal aceptación.

Las restricciones y mortificaciones que las leyes de 1958 y 1973 impusieron a la contratación colectiva se desarrollaron en todos los frentes imaginables, abarcando todas las facetas de la actividad contractual: desde la iniciación de la negociación hasta la interpretación del acuerdo alcanzado. De estas limitaciones no quedó exenta la estructura negocial; antes al contrario, fue en este terreno donde se manifestó con mayor contundencia y rigor la «atipicidad» del sistema español de convenios colectivos sindicales.

El principio que informó la legislación en este terreno fue el de reservar a la ley la fijación de las unidades de contratación o, formulada la idea desde otro ángulo, el sustraer la formación de los niveles de negociación de la autonomía colectiva (por utilizar un valor convenido, con seguridad inadecuado para representar esa realidad). La negociación había de celebrarse necesariamente en los marcos legalmente establecidos, produciéndose así una suerte de «encuadramiento constitutivo de fijación heteronómica» de las unidades de contratación (42). Como con acierto hizo notar Rodríguez Piñero, el criterio decisivo para la determinación de los niveles de negociación no dependía de la «estructuración orgánica de las representaciones profesionales», sino de la decisión legal de haber sido calificada como «apropiada» una determinada unidad (43). La tipicidad de la solución trascendía, por lo

---

(41) Cfr. A. MARTÍN VALVERDE, «Concurrencia y articulación de normas laborales», en *RPS*, núm. 119, 1978, pág. 30.

(42) Cfr. J. CABRERA BAZÁN, *La titularidad y el ejercicio del interés colectivo en las relaciones colectivas de trabajo*, IGO, Sevilla, 1967, pág. 97.

(43) Cfr. M. RODRÍGUEZ PIÑERO, «La unidad de negociación del convenio colectivo de trabajo», en *RPS*, núm. 84, 1969, pág. 11. Criterio distinto mantiene con argu-

demás, a todo el sistema de pactación colectiva, pues de la correcta utilización de la unidad apropiada dependían, entre otros aspectos, la legitimación para negociar y la validez del convenio. En lo concerniente al primer extremo, no eran las unidades las que habían de adaptarse a las partes negociadoras, sino que eran éstas las que habían de acomodarse a la estructura y composición de aquéllas. En lo que se refiere al segundo aspecto, la transgresión por la autonomía colectiva de los límites conformadores de las unidades apropiadas constituía causa de una enigmática «ineficacia parcial por defecto subsanable» del convenio colectivo (44). En suma, la idea de la unidad apropiada de negociación vertebraba y condiciona todo el sistema de negociación colectiva, incidiendo a la postre «sobre la coordinación normativa y la política negociadora» en su conjunto (45).

Por encima de las vicisitudes legislativas habidas en el régimen jurídico de la actividad contractual, la regulación de las unidades de contratación mantuvo una sustancial identidad en el arco de tiempo que transcurre entre 1958 y 1977 (46). Las novedades que en esta materia aportaron las leyes de 1973 y 1977 fueron secundarias o «adjetivas» (47): su aparente propósito «modernizante» no consiguió en ningún momento enderezar el estado de

---

mentación, poco convincente, GARCÍA FERNÁNDEZ, para quien no existe «una descripción material de las unidades de negociación operada por las normas», afirmando que «en nuestro sistema existe una libertad bastante amplia en lo que concierne a la determinación de los niveles de negociación, y prueba de ello son las proporciones existentes en los ámbitos más comunes». Cfr. *Unidad de negociación del convenio colectivo, capacidad convencional y representación en el derecho positivo español*, ET, Madrid, 1977, págs. 58 y 59, respectivamente. Alegar la consistencia numérica de los convenios colectivos para defender la libertad de fijación de la unidad de negociación, conforme hace este último autor, es desenfocar el tema, pues lo que se discutía no era el que las representaciones profesionales pudieran elegir una u otra de las unidades de contratación previamente establecidas, sino que, precisamente, habían de hacerlo de entre las apropiadas, siempre y cuando aquéllas se acomodasen a éstas.

(44) Cfr. RODRÍGUEZ PIÑERO, *La unidad de negociación...*, cit., págs. 11-12.

(45) Cfr. J. RIVERO LAMAS, «La contratación colectiva en el Derecho español», en *RPS*, núm. 105, 1975, pág. 17.

(46) Para un estudio de las unidades de contratación apropiadas, véase RODRÍGUEZ PIÑERO, *La unidad de negociación...*, cit., págs. 18 y sigs.; CABRERA BAZÁN, *La titularidad y el ejercicio...*, cit., págs. 102 y sigs.; M. PALOMEQUE LÓPEZ, «Clases de convenios (unidades de contratación); convenios de rama y de empresa; convenios nacionales. Ámbitos territorial y funcional de los convenios», en *Quince lecciones sobre convenios colectivos*, Madrid, 1976, págs. 137 y sigs., y GARCÍA FERNÁNDEZ, *Unidad de negociación del convenio...*, cit., págs. 19 y sigs.

(47) Cfr. J. E. SERRANO MARTÍNEZ, «El convenio colectivo de franja en el ordenamiento español», en *Lecciones de Derecho del Trabajo en homenaje a los profesores Bayón Chacón y Del Peso Calvo*, Madrid, 1980, pág. 229.

anarquía padecido por la negociación colectiva, debido lisa y llanamente a la «ausencia de verdaderos centros de poder sindical» desde los que fuera posible programar estrategias contractuales en las que pudieran vaciarse de manera coherente las unidades de contratación legalmente establecidas (48). De manera muy esquematizada, los cambios más significativos que atravesó la configuración de las unidades de contratación durante el arco de tiempo acotado fueron las siguientes: a) La ley de 1973 procedió a lo que ha sido calificado como la «industrialización» de las unidades apropiadas de negociación, suprimiendo del listado legal la unidad «grupo o sección de trabajadores de una empresa» (49). b) Este mismo cuerpo legislativo abrió la negociación de rama al ámbito nacional, que en verdad venía ya siendo utilizada bajo la etiqueta de la negociación interprovincial (50). c) La citada ley configuró como unidad apropiada «la totalidad de empresarios y trabajadores de una determinada demarcación territorial», dando con ello entrada a una doble categoría de convenios: el convenio cuadro dirigido a fijar pautas de negociación a las que hubieran de atenerse los niveles inferiores, pero sin eficacia reguladora directa sobre las relaciones individuales de trabajo, y el convenio interprofesional destinado a regular «condiciones de índole laboral y social» y con eficacia directa sobre los contratos individuales de trabajo. Pero esta unidad de contratación, que no llegó nunca a formalizarse, desapareció tras la reforma llevada a cabo por el RDLRT.

## B) *La descentralización de la estructura negocial*

13. Una de las características más salientes de la estructura negocial forjada durante el régimen anterior fue la descentralización. En 1972, el 36,7 por 100 del total de convenios colectivos pactados desde la aparición de la negociación colectiva se habían celebrado en la unidad «empresa» y el 60,9 por 100 lo habían hecho en el nivel «sector o rama provincial, comarcal o local», abarcando entre ambas unidades el 79,9 por 100 de la población de trabajadores y empresarios cuyas relaciones laborales habían sido reglamentadas por norma colectiva (51). En 1975 y tomando exclusivamente en consideración los convenios negociados en ese año, la relación entre unidades inferiores y superiores seguía manteniéndose en los términos ante-

(48) Cfr. RIVERO LAMAS, *La contratación colectiva...*, cit., loc. cit.

(49) Cfr. SERRANO MARTÍNEZ, *El convenio colectivo...*, cit., pág. 230.

(50) Véase CABRERA BAZÁN, *La titularidad y el ejercicio...*, cit., pág. 109.

(51) Cfr. *Análisis estructural de los convenios colectivos 1980-1981*, Ministerio de Economía y Comercio, Madrid, 1982, pág. 26.

riores, detectándose, sin embargo, un retroceso de la unidad rama provincial o de escalón territorial menor y una paralela progresión de la negociación empresarial, cambio de tendencia este que se acelerará en los años sucesivos (52). Y así en 1978 y pese a que el peso relativo de los convenios interprovinciales o nacionales de industria sigue situado en torno al 2 por 100, la relación entre la unidad empresa y la unidad sector provincial o equiparado se había invertido: 60,3 por 100 de convenios empresariales y 37,8 por 100 de convenios sectoriales provinciales, comarcales o locales (53).

Las razones de esta acusada descentralización acaso pudieran comprenderse, al menos en una primera impresión, como resultado de un plan preconcebido y patrocinado desde las esferas del poder público. En tal sentido, se ha hecho notar que la LCC de 1958 fomentaba la negociación empresarial (54) extremo este probablemente explicable desde el modelo de contratación colectiva subyacente en la norma. La implantación de un cauce «autónomo» de fijación de condiciones de trabajo coincide históricamente con el final del período de autarquía económica y el inicio de un proceso de industrialización y expansión económica, que habría de plasmarse poco después en la elaboración del I Plan de Desarrollo Económico y Social. La negociación colectiva, en lugar de concebirse como instrumento de resolución y composición de intereses entre organizaciones en conflicto, fue configurada: de un lado y como imposición de los presupuestos ideológicos del sistema, como medio para fomentar «el sentido de unidad de producción y comunidad de trabajo»; de otro y como claro obsequio a la etapa que se insinuaba, como dispositivo «para elevar la productividad» (art. 1.º LCC). La contribución de la negociación colectiva al incremento de la producción nacional y a la mejora de la productividad era invocada por la Exposición de Motivos de la LCC de 1958 para justificar el giro que la pactación colectiva venía a imprimir en la teoría y práctica del sindicalismo vertical (55).

Sin desconocer la incidencia que en el proceso de descentralización de la estructura negocial pudo desempeñar el propósito explícitamente declarado de correlacionar los incrementos salariales con la mejora de la produc-

---

(52) Los datos mencionados en el texto pueden consultarse en C. MOLERO MANGLANO, *La contratación colectiva*, Madrid, 1976, pág. 154.

(53) Véase *supra*, punto 5, B.

(54) Véase RODRÍGUEZ PIÑERO, *La unidad de negociación...*, cit., pág. 17.

(55) «Bajo el signo de la productividad ocurre también que se está operando una renovación industrial trascendente que ha de arrancar no sólo de una evolución y perfeccionamiento del utillaje y de la técnica, sino relevantemente de la modificación de las condiciones en que el trabajo se preste y del mayor ímpetu con que se rinda (...)» Cfr. párrafo segundo de la Exposición de Motivos de la LCC de 1958.

tividad y al que debieron adherirse los empresarios, lo que me interesa destacar ahora es que la extraordinaria descentralización no obedeció a una consciente y razonada opción económica: no fue sin más el reflejo de un plan premeditado o de la aplicación de un programa elaborado con variables de índole productiva. La descentralización, sobre todo en el nivel de empresa, vino propiciada por la dinámica que conoció el sistema español de relaciones laborales a partir de los años intermedios de la década de los sesenta. El creciente protagonismo de las organizaciones obreras, que actuaban ya de forma autónoma ya apoderándose de las estructuras de base del sindicalismo oficial (enlaces sindicales, Jurados de Empresa, secciones sociales de escalones territoriales menores), propiciará una negociación descentralizada, la cual, a su vez y en virtud de una relación recíproca de causa a efecto, contribuirá a la presencia cada vez más activa de esas organizaciones, otorgándolas con ello, no sólo la posibilidad de lograr una influencia real en la representación y defensa de los intereses de los trabajadores, sino además y al tiempo la oportunidad de sentar las bases para el ejercicio de una acción netamente política de signo opuesto al régimen franquista. La expansión del movimiento obrero que tiene lugar en los años finales de la década de los sesenta —expansión debida en parte a éxitos organizativos y en parte también el propio proceso de industrialización— endurecerá el clima social, asociando negociación colectiva y conflicto, el cual, conforme se ha documentado, «era con frecuencia abiertamente político, tanto a través de la manifestación sistemática de solidaridad obrera como a través de la impugnación de los sindicatos oficiales» (56).

La utilización de la contratación colectiva como cauce idóneo elegido por los sindicatos clandestinos para abrir espacios de lucha en el doble frente sindical y político y el creciente apoderamiento por estos sindicatos de las estructuras sindicales verticales fueron, desde luego, factores determinantes de los cambios que experimenta la negociación colectiva con la promulgación de la ley de 1973. Como ha hecho notar González Ortega, estos cambios se advertirán en la función que la nueva normativa atribuirá a la pacificación colectiva, que no será otra que «la de procurar la obtención y el mantenimiento de la paz laboral» (57). Esta idea de pacificación se manifestará en numerosos aspectos de entre los que aquí importa realzar uno:

---

(56) Véase entre la abundante literatura, J. M. MARAVALL, *Dictadura y disenso político. Obreros y estudiantes bajo el franquismo*, Alfaguara, Madrid, 1978, página 109, y la selecta bibliografía allí citada.

(57) Cfr. S. GONZÁLEZ ORTEGA, «La negociación colectiva en el sistema español de relaciones laborales», en *Ideologías jurídicas y relaciones de trabajo*, Pub. Universidad, Sevilla, 1978, pág. 190.



la preferencia legal por las unidades de contratación amplias. El propósito implícito de esta opción era el de «sustraer las decisiones del convenio al ámbito donde el movimiento obrero se encontraba mejor organizado» y donde la presencia de las organizaciones sindicales contrarias al sindicalismo vertical era más intensa (58). Sin embargo, este propósito no cuajaría; antes al contrario, a partir del año 1973 se inicia un lento pero continuo proceso de desarrollo de la negociación empresarial.

14. Las consideraciones precedentes pueden explicar la tensión padecida por la estructura nacional de negociación colectiva en el proceso de formación y ulterior consolidación de la empresa como unidad típica. Incluso y apurando el razonamiento, esas consideraciones también sirven para entender, al menos parcialmente, la modelación de unidades de contratación de rama, locales o comarcales. Pero las mismas —mejora de la productividad y acción de las organizaciones obreras— no aportan razones bastantes para dar cuenta de la acentuada descentralización que sufre nuestra estructura negocial en torno al nivel rama provincial, nivel claramente predominante durante la dilatada vigencia de la legislación dictada en 1958 (59).

(58) Cfr. GONZÁLEZ ORTEGA, «La negociación colectiva...», cit., pág. 191.

(59) *Clasificación de las unidades de contratación.*

A) Años 1958-1967

Tipos de unidades	Número	%	Trabajadores afectados	
				%
Empresa provincial ... ..	2.202	29,3	907.424	7,2
Empresa interprovincial (1) ... ..	236	3,1	464.581	3,7
Sector provincial (2) ... ..	4.949	65,7	9.256.059	73,9
Sector interprovincial ... ..	140	1,9	1.905.938	15,2
<i>Total</i> ... ..	<i>7.527</i>	<i>100,0</i>	<i>12.534.002</i>	<i>100,0</i>

B) Años 1968-1972

Tipos de unidades	Número	%	Trabajadores afectados	
				%
Empresa provincial ... ..	2.334	37,9	992.172	7,1
Empresa interprovincial (1) ... ..	259	4,2	666.688	4,8
Sector provincial (2) ... ..	3.389	55,0	10.062.079	71,8
Sector interprovincial ... ..	178	2,9	2.294.902	16,3
<i>Total</i> ... ..	<i>6.160</i>	<i>100,0</i>	<i>14.015.841</i>	<i>100,0</i>

(1) Incluye los convenios de grupo de empresa.

(2) Incluye los convenios de sector de ámbito comarcal o local.

FUENTE: Dirección General de Política Económica y Previsión, Ministerio de Economía y Comercio, *Un análisis estructural de los convenios colectivos: 1980-1981*, cit., pág. 26.

La tarea de explicar este fenómeno con el auxilio de las reglas convencionales que rigen la materia está en verdad cegada. La decisión de celebrar la negociación sectorial en ámbitos provinciales en lugar de realizarla en ámbitos interprovinciales o viceversa, no se corresponde con una racional combinación de los factores que tradicionalmente intervienen e interfieren el proceso de formación de las unidades típicas de contratación. El análisis de la situación del mercado de trabajo, la estructura industrial o comercial del sector en cuestión o los avances de la técnica no aportarían ningún dato relevante a la hora de averiguar por qué sectores como los de industria metalgráfica (1961), comercio del carbón (1962) u hormas, tacones, cuñas, pisos y cambrillones de madera (1967) (60) negociaron en ámbitos interprovinciales y, en cambio, otros sectores como los del metal, comercio y madera —respecto de los cuales aquellos primeros no son sino artificiales fragmentaciones— lo hicieron en ámbitos provinciales. La única conclusión lícita que podría entresacarse de la aplicación a nuestra estructura negociada de los criterios de general vigencia sería la de que la formación de las unidades de contratación respondió al mayor arbitrio concebible.

Sin embargo y aún reconociendo la parte de verdad que pueda envolver la anterior afirmación (61), la creación de unidades de contratación por rama en ámbitos provinciales o en ámbitos supraprovinciales obedeció a una lógica. El examen pormenorizado de los convenios interprovinciales celebrados durante el período de tiempo que estamos considerando muestra que en todos ellos concurren alguna o algunas de las circunstancias siguientes: volumen reducido de la mano de obra empleada, escasa tradición reivindicativa de los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación personal y discutible delimitación de su área funcional (62). Por este lado, la exagera-

---

(60) Las fechas entre paréntesis corresponden al primer año de negociación del convenio interprovincial.

(61) Véase RODRÍGUEZ PIÑERO, «La negociación colectiva», en *Acción sindical y sindicalismo*, Ed. Ayuso, Madrid 1977, pág. 102.

(62) Sin pretensión de agotar el catálogo de convenios interprovinciales negociados en el período 1958-1972, el examen del mismo confirma estas apreciaciones. Fueron negociados en ese ámbito, entre otros, los siguientes convenios: Actores de doblaje y sincronización (1967), Agencias de viajes (1962), Aglomerados y madera aserrada de Guinea y similares (1965), Algodón (1969), Almacenaje y recolección de cueros y pieles (1967), Artes Gráficas (1963), Industrias azucareras (1961), Banca privada (1960), Calzado (1963), Industrias cárnicas (1963), Carpinterías, tapicerías, ebanisterías y similares (1969), Carpintería de ribera (1963), Caucho (1963), Colorantes, pigmentos, pinturas y barnices (1963), Combustibles sólidos (1967), Carbones y leñas (1962), Conservas vegetales (1965), Chapas y tableros (1964), Distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos (1966), Droguerías, herboristerías, perfumerías y similares (1969), Elaboración de helados (1969), Elaboración de pelo de conejo y

da descentralización de la estructura negocial hunde sus raíces en una decisión exquisitamente política, cual es la de controlar los eventuales conflictos que aparezcan en el curso de la elaboración de la norma paccionada. No es por casualidad, en tal sentido, que los sectores más conflictivos desde una óptica laboral, que son aquellos en los que las organizaciones obreras alcanzaron una mejor implantación con el discurrir del tiempo o la conservaron por razones históricas (metal, minería, y construcción, por citar ejemplos significativos), mantuvieran siempre una estructura negocial capilarizada en torno a los escalones territoriales provinciales. Por lo demás, esa decisión política fue articulada e instrumentada normativamente. La prohibición implícita que impuso la LCC de 1958 de celebrar convenios de ámbito nacional no se debió, conforme fuera sugerido por un sector de la doctrina científica, ni a la extraordinaria complejidad que implicaba la negociación en ese nivel ni a su inutilidad, dada la existencia de las Reglamentaciones de Trabajo (63). El propósito de esta previsión legislativa fue lisa y llanamente el evitar la formalización de conflictos colectivos de trabajo de base territorial amplia, posibilidad esta que tendencialmente podía lograrse con el simple expediente de escalonar la negociación de los convenios provinciales. El control que la línea político-burocrática del sindicalismo oficial ejercía en punto a la aprobación de la iniciativa para contratar garantizaba ese escalonamiento o, cuando menos, otorgaba al poder público ciertos márgenes de maniobrabilidad.

### C) *La fragmentación de las unidades de contratación*

15. Una segunda característica igualmente detectable en la estructura negocial de la época fue la extraordinaria atomización de la base económica

fábrica de fieltro y sombreros (1970) y Envases metálicos, boterio y similares (1968). Es de hacer notar que algunas de estas unidades tienen una vida muy corta, desapareciendo rápidamente (por ejemplo, Caucho y Carbones y leñas) y muchas coinciden con unidades provinciales.

En esta relación, un caso aparte es el de la Banca privada, que constituye una de las primeras manifestaciones de convenio «nacional» enmascarado bajo la fórmula del convenio interprovincial, y cuyo volumen de mano de obra es alto y en el que la militancia sindical contraria al sindicalismo oficial fue acentuada. Pero hay que tener en cuenta, de todas formas, que la penetración de las organizaciones obreras clandestinas fue posterior a la formación de la unidad de contratación. Véase MARAVALL, *Dictadura y disenso político...*, cit., pág. 102.

(63) Véase cada una de estas tesis en E. BORRAJO DACRUZ, *Introducción al Derecho español del Trabajo*, 4.ª ed., Ed. Tecnos, Madrid, 1975, pág. 378, y CABRERA BAZÁN, *La titularidad y el ejercicio...*, cit., pág. 108.

que sirve para acotar las unidades de contratación definidas por referencia a una rama de actividad o a un sector productivo. En una primera aproximación, podría valorarse positivamente este fenómeno, al evidenciar la adaptabilidad y flexibilidad de la negociación colectiva al tejido económico del país, corrigiéndose con ello los posibles fallos en que hubiesen podido incurrir las Reglamentaciones de Trabajo al trazar su área funcional (64). Sin embargo, la explicitación de los ámbitos profesionales de las unidades generales de contratación ni guardó una elemental correspondencia con la realidad industrial o comercial ni podría explicarse invocando identidades técnicas o similitudes organizativo-productivas de las empresas integradas en esa unidad de contratación, presuntamente diferenciada de las que componen el sector matriz. La fragmentación de nuestra estructura negocial no responde a criterios lógicos o técnicos; parece ser, ante todo, el resultado de una voluntad arbitraria, básicamente preocupada en incrementar artificialmente la contabilidad oficial de los convenios anualmente pactados y con ello demostrar la solidez y firmeza de los principios informadores de la negociación en cuyo marco aquellos se celebran.

La lectura de los repertorios normativos de la época corroboran hasta qué extremo la extraordinaria diversidad de las unidades de negociación no refleja la realidad económica española sino, antes al contrario, traduce una situación de anarquía. Las pruebas podrían multiplicarse, pero valgan, como muestra, los dos siguientes grupos de ejemplos que no tienen, en modo alguno, el valor de lo anecdótico. Por lo pronto, difícilmente puede alegarse la existencia de particularidades propias o de intereses colectivos específicos en el proceso de creación de una larga lista de unidades de contratación de entre las que ahora se mencionan se destacan por su pintoresquismo: confección de gorras (Valencia, 1967), baños de mar y pila (Murcia, 1968), figuras de escayola (Valladolid, 1962 y 1967), alquiler de trajes y vestuario (Valencia, 1963), fabricación de baúles (Albacete, 1967), colocación de vidrio plano (Santander, 1966), almacenes de porcelana y cristal (Vizcaya, 1966) o comercio en librerías de nuevo (Barcelona, 1966). En segundo lugar, y se trata de un fenómeno de mayor gravedad, algunos sectores productivos quedaron literalmente pulverizados: el sector transporte se dividió en quince subsectores (65), en la rama de la madera se crearon veinticinco subra-

(64) Véase RODRÍGUEZ PIÑERO, *La unidad de negociación...*, cit., pág. 34.

(65) Transportes (convenios provinciales en Alicante, Gerona, Lérida, Murcia, Pontevedra...), Agencias de transportes (Asturias), Transporte por carretera, garajes y autoestaciones (Alava, Albacete, Cáceres, Jaén, León...), Transportes y garajes (Pontevedra), Transportes interurbanos de viajeros (Córdoba y Valencia), Transportes interurbanos de viajeros por carretera (Granada), Transporte de mercancías y agen-

mas (66) y el sector comercio fue el más afectado por la política de atomización contractual, quedando fraccionado en cerca de un centenar de subsectores de muy dudosa entidad económica (67).

#### D) *La independencia de las unidades de negociación*

16. La tercera nota que ha caracterizado la estructura negocial forjada en el arco de tiempo que vengo examinando fue la independencia de los niveles de negociación. Durante todo este período, las relaciones entre las plurales unidades de negociación discurrieron por los cauces de la anomía, manifestándose la falta de coordinación funcional entre los diversos y numerosos niveles contractuales en un doble plano: en el jurídico y en el político-sindical.

---

cias de transporte (Alicante, Asturias, Navarra, Teruel, Baleares...), Transportes de mercancías por carretera, agencias de transporte, garajes y estaciones de servicio (Almería, Badajoz, Cádiz, Valencia...), Transportes urbanos e interurbanos (Málaga), Transportes urbanos en autobuses y microbuses (Málaga), Transportes urbanos de viajeros, autotaxis, taxis, gran turismo y alquiler (Jaén, Santander, Baleares...), Transporte de viajeros por carretera (La Coruña, Manresa, Valladolid, Lugo, Murcia...), Transportes de viajeros, garajes y actividades auxiliares (Asturias, Guipúzcoa, Navarra, Sevilla...), Transporte de viajeros y mercancías por carretera (Castellón), Transporte de viajeros y mercancías, garajes y estaciones de servicio (Cádiz, Madrid, Cuenca...).

(66) Carrocerías y carreterías; carpintería de ribera; chapas, tableros alistados, puertas, aglomerados, madera aserrada de Guinea y similares; Ataúdes; Carpintería y similares; Ebanistería; Rematantes y aserradores; Alcamenistas e importadores; Brochas, pinceles y cepillos; Envases y embalajes; Hormas y tacones; Juguetería y artículos de fantasía; Persianas; Carpintería mecánica de taller y similares; Marcos y molduras; Tornería; Muebles curvados, tapicerías y similares; Tapones y discos de corcho; Serrerías; Industrias de la primera transformación; Industrias de la segunda transformación; Tapicerías; Moldurería, talla y modelaje; Cestería de mimbre y sillas de enea, y Aserradores y fábricas de envases.

(67) Sin agotar la relación véase: Comercio en general: abonos y ácidos; accesorios y recambios de automóviles; de aceitunas, aceites, jabones y conservas; agrios; alimentación, supermercados y autoservicios; almacenistas de hierro; antigüedades, objetos típicos y de recuerdo; artículos fotográficos; bazares; calzado; carne; cerámica; cereales y piensos; coloniales; combustibles; comestibles; curtidos; chacinería; charcutería y mantequería; flores y plantas; efectos eléctricos y material de radio y televisión; ferreterías, armerías, artículos de deportes y similares; frutos y productos hortícolas; huevos, aves y caza; joyerías, platerías y relojes; librerías de nuevo; librerías y papelerías; maquinaria industrial; materiales de construcción; metal y electricidad; muebles y cestería; confiterías; papel, artes gráficas y objetos de escritorio; piel y bazares; óptica; quesos y forrajes; recambios y accesorios de automóviles; saneamiento; tejidos, paquetería, mercerías, confección y géneros de punto; textil; ultramarinos; cervezas y bebidas; vidrio y cerámica; vidrio plano; vino...

La soberanía de cada unidad de contratación fue el criterio informador de la legislación promulgada en 1958, la cual reconocía implícitamente a las unidades de organización la facultad de tratar sobre todas las cuestiones a las que podía extenderse la controlada «autonomía colectiva», incluidas aquellas que hubieren sido reglamentadas en niveles más elevados. Ciertamente sobre la libertad de contratación de las partes —sobre todo de la parte representante de los trabajadores— gravitaban enérgicos límites fijados heterónomamente; pero, en el respeto a los mismos, la ley no preveía un reparto de competencias entre los diversos niveles de negociación, cada uno de los cuales era independiente; todos ellos gozaban de paridad de rango. Por otra parte, la existencia de unidades apropiadas de contratación establecidas legalmente y con relevancia decisiva no sólo para la validez del convenio sino, además y fundamentalmente, «para la determinación de la parte legitimada para intervenir en la negociación» (68) impedía a la experiencia contractual diseñar fórmulas de vertebración funcional.

La LCC de 1973 pretendió tardíamente enderezar el estado de anomía de la estructura negocial mediante el expediente de dar entrada en el listado de unidades apropiadas de contratación a los convenios-cuadro de sector o rama de actividad de ámbito nacional, en los que podrían pactarse que todas o algunas de sus cláusulas vinculasen a las partes «en la negociación de los de ámbito territorial inferior y en los de empresa del mismo sector o rama» (art. 5.4.c). Pero esta previsión no traspasaría las fronteras del papel de la ley, hecho que, de otro lado, no era de extrañar pues la contratación articulada, para su positiva concreción, exige la adopción de una verdadera (autónoma) política negociadora por las colectividades laborales; requiere una redistribución entre las instancias organizativas que cuentan con poder contractual, sólo pensable desde unos planteamientos radicalmente opuestos a los que informaban el sistema español de negociación colectiva.

La heterogeneidad y diversidad de unidades de negociación no coordinadas entre sí actuando como centros de producción de normas colectivas susceptibles de aplicación simultánea a una misma relación jurídico-laboral está en el origen de la aparición de los conflictos entre convenios colectivos. No son estos lugar y momentos adecuados para abordar, ni tan siquiera de manera lateral, la compleja problemática que el tema enunciado plantea. Lo único que me interesa destacar es que los conflictos entre convenios son la consecuencia lógica y la desembocadura natural de un modelo anómico de negociación colectiva. En una estructura negocial vertebrada en la que la norma paccionada se negocia a distintos niveles, fijando los superiores las

---

(68) Cfr. RODRÍGUEZ PIÑERO, *La unidad de contratación...*, cit., pág. 11.

materias que pueden ser complementadas o suplementadas por los de ámbito inferior y formando todos ellos «un conjunto unitario y armónico de normas» (69), la concurrencia entre los diversos convenios queda excluida (70). El reparto previo de competencias que se realiza entre los acuerdos colectivos implica la aplicación acumulativa de todos ellos (del cuadro y de los integrativos), no siendo preciso seleccionar uno de entre los varios que comparcen. Por contraste, un sistema de negociación independiente genera conflictos de concurrencia, ya que en cada nivel se convienen todas las cuestiones y puede incurrirse en contradicciones y divergencias.

Las cláusulas de autolimitación utilizadas por los convenios durante la vigencia de la ley de 1958 y en virtud de las cuales un convenio colectivo podía hacer decaer su eficacia en presencia de otro concurrente, la consagración por la ley de 1973 del principio de norma más favorable como criterio general de solución de concurrencia entre convenios y del principio de especialidad como criterio de solución de concurrencia con convenios de empresa, la unificación operada por la LRL de 1976 que adopta el principio de norma más favorable como criterio a utilizar en todos los supuestos de concurrencia de conflictos y finalmente la drástica medida adoptada por el RDLRT de excluir el planteamiento y posterior solución de los conflictos entre convenios (71) no constituyen, en realidad, sino respuestas de los ordenamientos contractual y estatal al estado de anomía de la estructura negocial.

---

(69) Cfr. RIVERO LAMAS, *La contratación colectiva en el Derecho español...*, cit., página 19.

(70) Por todos, véase A. OJEDA AVILÉS, «La concurrencia de convenios colectivos», en *RPS*, núm. 89, 1971, págs. 36-37.

(71) Sobre cada uno de estos momentos normativos, véase, respectivamente, OJEDA AVILÉS, «La concurrencia...», cit., págs. 43 y sigs.; J. MATIA PRIM-F. PÉREZ ESPINOSA, «Concurrencia de convenios colectivos», en *Quince lecciones sobre convenios colectivos*, cit., págs. 328 y sigs.; I. ALBIOL MONTESINOS y otros, *Las relaciones laborales*, Ed. Fernando Torres, Valencia, 1977, págs. 46 y sigs.; I. ALBIOL MONTESINOS y otros, *Nueva regulación de las relaciones de trabajo*, Valencia, 1977, páginas 29 y sigs. Un riguroso análisis de estas cuestiones lo realiza MARTÍN VALVERDE, *Concurrencia y articulación...*, cit., *passim*.

IV. EL PROCESO DE RECOMPOSICION DE LA ESTRUCTURA NACIONAL  
DE NEGOCIACION COLECTIVA: AUTONOMIA COLECTIVA  
E INTERVENCION PROMOCIONAL DE LEY

A) *Negociación colectiva y transición política*

17. A finales de 1975 se inicia en nuestro país una profunda crisis política que trae como consecuencia la crisis del entero sistema de relaciones laborales. El sistema anterior giraba en torno al protagonismo del Estado que, en un primer momento se reservó para sí el monopolio en la fijación de las condiciones de trabajo y, a partir de 1958, y como ya se ha visto, concedió un cierto margen a la autonomía colectiva sin replantearse, empero, los presupuestos originarios del sistema: inexistencia de sindicatos en sentido propio, represión de las manifestaciones de autotutela colectiva y ordenación estatal de las condiciones de trabajo con funciones de intervención sustitutoria de la Autoridad Laboral (Normas de Obligado Cumplimiento y Decisiones Arbitrales Obligatorias). Este modelo, una vez iniciada la transición política, se verá desbordado por los hechos, terminando por perder vigencia social. Sin embargo, la descomposición del anterior modelo y su sustitución por otro distinto tendrá lugar de manera gradual y acumulativa más que de forma repentina y radical. La tolerancia hacia los sindicatos obreros perseguidos durante el régimen anterior, su reconocimiento por la ley de 1 de abril de 1977 y la definitiva consagración de la libertad sindical y del derecho a la negociación colectiva en el texto constitucional marcan algunas de las etapas más significativas del proceso de reconstrucción del sistema de negociación colectiva durante el trienio 1976-1978.

En el curso de este período, la característica más saliente de la contratación colectiva será la anomía. Las previsiones establecidas por la ley de 1973 no encajan en la nueva situación creada, pugnan con ella abiertamente, generando inútiles conflictos y tensiones en aspectos clave de la actividad contractual, tales como la función que corresponde desempeñar (tensión entre intervencionismo y abstencionismo) o en el papel que han de jugar los sindicatos en la conducción de las relaciones laborales (tensión entre espontaneismo y organización). Esta situación anómica, de ausencia de un cuadro normativo regulador de la negociación colectiva, exigirá de los interlocutores sociales y del propio Estado un esfuerzo continuo de adecuación de sus acciones tácticas y de sus formulaciones estratégicas a la dinámica generada por el cambio político.



No entra en mi círculo de intenciones analizar, ni tan siquiera superficialmente, el estado de la negociación colectiva durante la transición política. A los efectos que aquí importa, baste señalar que en el arco de tiempo al que se extiende ese período de nuestra historia más reciente, la estructura negocial atravesará dos momentos bien diferenciados que, en el fondo, se corresponden con las dos grandes fases por las que discurre la propia transición política. Los dos primeros años pertenecen en plenitud al régimen anterior, manteniéndose los rasgos informadores ya analizados. El año 1978, en cambio, marca el punto de inflexión de un modelo de estructura negocial descentralizado y desarticulado hacia otro tendencialmente centralizado y en el que comienzan a despuntar tímidamente los primeros intentos vertebradores (72). Tales ensayos, sin embargo, siguen aún faltos de la debida apoyatura legal y, lo que es más relevante, no cuajan institucionalmente: preludian tan sólo las orientaciones futuras.

B) *El proyecto de remodelación de la estructura negocial en el Acuerdo Marco Interconfederal*

18. A partir de la terminación de la segunda guerra mundial y, más precisamente, a finales de la década de los cincuenta, se generalizan en los sistemas de relaciones industriales de los países con regímenes de libertad sindical unos acuerdos, de incierta caracterización y plural denominación («acuerdos-marco», «acuerdo-interconfederal», «acuerdo-interprofesional», «acuerdo-básico») que, «por encima de las diferencias apreciables en su variadísima tipología» (73), tienden al establecimiento de criterios, principios, prácticas u objetivos a introducir, declarar, perseguir o alcanzar en el ámbito de las relaciones laborales. Los acuerdos-marco difieren de los convenios colectivos típicos en que su finalidad no es la fijación de condiciones de trabajo o, al menos, no es esa su finalidad primordial. El objetivo es la ordenación o la reglamentación del propio sistema de relaciones laborales o de alguno o algunos de sus elementos esenciales, incluida la negociación

---

(72) En el acuerdo de unidad de acción suscrito por CCOO y UGT el 27 de diciembre de 1978, ambas centrales recomiendan «la negociación de contratos únicos de empresa y la extensión de los ámbitos de los convenios, al objeto de que se dé una negociación fluida y articulada». El texto del acuerdo en L. E. DE LA VILLA GIL, *Materiales para el estudio del sindicato*, IES, Madrid, 1979, págs. 204-205 (el texto entrecuadrado, en pág. 205).

(73) Cfr. L. E. DE LA VILLA GIL, «Algunas experiencias europeas de acuerdos marco», en *Acuerdo Marco Interconfederal sobre negociación colectiva*, IES, Madrid, 1980, página 11.

colectiva. En un esfuerzo de síntesis, el francés Adam ha agrupado los objetivos de la negociación colectiva a alto nivel de conformidad con los siguientes criterios: 1.º La armonización de aspectos singulares de las relaciones de trabajo; 2.º la incentivación de la negociación colectiva, mediante declaración de intenciones o compromiso de encuentros periódicos; 3.º el establecimiento de unas reglas de juego entre los interlocutores sociales, y 4.º la fijación de límites, incluso de forma coactiva, a los convenios de niveles inferiores (74). De otro lado y atendiendo a los sujetos que los celebran, De la Villa Gil ha diferenciado recientemente dos tipos de acuerdos marco: «limpios», negociados entre organizaciones sindicales o entre organizaciones empresariales con vistas a lograr una estrategia de actuación global frente a la contraparte, y «mixtos», que constituyen realmente la manifestación de la negociación colectiva a alto nivel y que son concertados entre confederaciones sindicales y confederaciones patronales (75).

La consagración de las libertades sindicales y de la autonomía negocial llevada a cabo por la Constitución de 1978 trajo consigo las prácticas y experiencias negociadoras vigentes en los países de nuestro entorno cultural. Y si en un principio los acuerdos-marco celebrados pertenecían a la categoría de los acuerdos limpios (76), a medida que el sistema de relaciones laborales va permeándose del nuevo clima de libertades y organizaciones sindicales y asociaciones patronales van encontrando espacios institucionales para desarrollar de manera autónoma la defensa y promoción «de los intereses económicos y sociales que les son propios» —por decirlo con la fórmula constitucional—, hacen su aparición los acuerdos-marco mixtos, expresión, como ya se ha dicho, de la negociación colectiva en el vértice. El precursor de los mismos fue el Acuerdo de base sobre negociación colectiva firmado por las centrales sindicales CCOO y UGT, de un lado, y por la patronal COPYME, de otro, en febrero de 1979. Le seguirían el Acuerdo Básico Interconfederal de junio de ese mismo año, suscrito entre UGT y CEOE, el Acuerdo Interconfederal CCOO-CEPYME y el muy importante Acuerdo Marco Interconfederal (AMI) de enero de 1980, que sería revisado en febrero del siguiente año. De entre todos estos Acuerdos (77), es el AMI el que afronta la necesidad de remodelar la estructura negocial, ofreciendo

---

(74) Cfr. ADAM, *La négociation collective en France...*, cit., pág. 437, y *Problemas y perspectivas de la negociación colectiva...*, cit., págs. 140 y sigs.

(75) Cfr. DE LA VILLA GIL, «Algunas experiencias europeas...», cit., pág. 13.

(76) Por ejemplo, el pacto de unidad de acción entre CCOO-UGT cit. nota 72.

(77) Un comentario a estos Acuerdos en F. PÉREZ ESPINOSA, «Los protagonistas de la negociación colectiva», en *La negociación colectiva en las pequeñas y medianas empresas*, cit., págs. 100 y sigs.

una serie de criterios y pautas a seguir con vistas al logro de ese objetivo. A él nos referimos seguidamente, no sin antes señalar que, no obstante, las partes signatarias del AMI ya constatarían la extraordinaria diversidad de las unidades de contratación y manifiestan, consiguientemente, la conveniencia «de tender, en el próximo futuro, a reducir el número de unidades, ampliando el ámbito de las existentes, a fin de reducir tensiones sociales innecesarias» (78).

19. «Las confederaciones firmantes estiman fundamental abordar el análisis de la actual estructura de la negociación colectiva, a los efectos de propiciar el establecimiento de otra más adecuada, atendidas las circunstancias que concurren en cada caso» (párrafo séptimo, capítulo IX). Es éste en su literalidad el objetivo al que se comprometen las partes signatarias del AMI y para cuya consecución se hace preciso corregir las tres notas caracterizadoras de la estructura negocial legada de épocas anteriores: descentralización, fragmentación y desarticulación. La formulación de los medios para lograr la recomposición de la estructura de la negociación colectiva en el sentido corrector expuesto ha sido calificada como «muy cauta» (79). Las razones de esta cautela son, en todo caso, fácilmente comprensibles y cuentan con una sólida justificación. De un lado, por cuanto la estructura negocial, una vez establecida, no puede modificarse con rapidez; sus características esenciales persisten por largo tiempo (80). De otro, por cuanto la tarea de reformar la estructura de la negociación colectiva conlleva ineludiblemente una redistribución de los poderes contractuales e incluso transformaciones en las políticas organizativas de las colectividades laborales, hechos estos contemplados con el natural recelo por las instancias sindicales federadas y primarias (81). Desde estos presupuestos, no es de extrañar la insistencia de las partes firmantes del AMI en manifestar que el establecimiento de una nueva estructura dejará «siempre a salvo el pleno respeto a la voluntad de las partes en cada unidad de contratación» (párrafo quinto) o se llevará a cabo «respetando los principios de autonomía colectiva, representatividad (...)» (párrafo séptimo).

(78) Cfr. párrafo tercero del punto 5 del ABI, en el que igualmente se fijan principios de coordinación para el establecimiento de una negociación articulada.

(79) Cfr. RIVERO LAMAS, «La contratación colectiva en el Acuerdo Marco Interconfederal de 5 de enero de 1980», en *Comentarios al Acuerdo Marco Interconfederal sobre negociación colectiva*, IES, Madrid, 1980, pág. 149.

(80) Véase OIT, *La negociación colectiva en países industrializados...*, cit., página 132.

(81) Véase estos problemas en CELLA, «Verso il contratto d'industria?», cit., páginas 98 y siguientes.

Los criterios informadores de la futura política de negociación colectiva constituyen, como no podía ser de otro modo, el contrapunto de las características dominantes de la estructura negocial forjada en épocas anteriores: centralización, reducción del número de unidades de contratación y vertebración de los diferentes niveles de negociación.

a) Por lo pronto, las partes manifiestan su intención de fomentar durante la vigencia del Acuerdo una centralización de las negociaciones, promoviendo «en sus respectivas estrategias la unidad sectorial de ámbito nacional» (párrafo quinto). Esta centralización se pretende conseguir no de una manera brusca sino de forma gradual («sin perjuicio de considerar necesario el mantenimiento de los actuales marcos de contratación por ramas territoriales y de empresa»), debiendo realizarse, de otro lado y como ya se ha dicho, en el respeto a la autonomía colectiva de las organizaciones afiliadas a las confederaciones signatarias.

b) En segundo lugar, las partes constatan la fragmentación de la estructura negocial («atomización de unidades de contratación»), declarando su intención «de tender en el futuro a superar tal situación» (párrafo tercero). Con vistas a la consecución de este objetivo, las confederaciones signatarias, de un lado, fomentarán «un proceso de concentración de convenios de centro, a fin de alcanzar racionalmente como ámbito menor el de la empresa» (párrafo cuarto) y, de otro, podrán «abrogar unidades de contratación» respetando los principios de «autonomía colectiva, representatividad y seguridad jurídica» (párrafo séptimo).

c) Finalmente, las partes anuncian su propósito de promover una negociación articulada partiendo de las unidades sectoriales, en virtud de la cual se establezcan reenvíos alternativos: las unidades superiores podrán reenviar materias a las inferiores y éstas recibir o aceptarlas o «referir parte de sus contenidos a lo que pudiera negociarse en unidades de contratación que excedan de su propio ámbito» (párrafo séptimo). A este respecto, el AMI surte una serie de reglas tendentes a ordenar la coordinación entre los diferentes niveles: 1) Una primera de carácter positivo, a tenor de la cual los convenios sectoriales han de agotar la regulación de aquellas materias que «por su propia naturaleza puedan ser objeto de negociación» en estos ámbitos, particularmente aquellas que configuran «un marco de condiciones sociolaborales» aplicable sin problemas a la totalidad de los trabajadores de una rama o sector de la producción (párrafo octavo). 2) Una segunda regla de carácter negativo, en virtud de la cual los convenios sectoriales han de excluir de su contenido normativo aquellas cuestiones que, por su dificultad económica o su complejidad técnica, no puedan racionalmente «vincular a todos los trabajadores y empresarios» (párrafo noveno). En relación

con estas cuestiones, las partes que negocian pueden optar bien «por exceptuar(las) literalmente», bien por remitir su negociación a niveles inferiores, pero estableciéndose en todo caso en el convenio sectorial «vías o criterios que encaucen» la negociación de semejantes materias en los niveles inferiores (párrafo noveno). El propósito de las reglas que se acaban de exponer es, en último término, el de evitar la llamada «negociación en cascada» y que implica un proceso descendente de superación de mínimos a partir de las unidades de negociación superiores (82).

C) *La estructura negocial en el sistema de contratación colectiva instaurado por el Estatuto de los Trabajadores*

20. Apenas transcurrido un año desde la aprobación de la Constitución española, el ET vino a desarrollar el mandato formulado en el artículo 37.1 del texto constitucional, que consagra la autonomía colectiva de los representantes de los trabajadores y empresarios y ordena al legislador ordinario el establecimiento de una serie de medidas concretas para garantizar el derecho a la negociación colectiva, así como la fuerza vinculante de los convenios colectivos. Sin entretenerme a comentar el contenido y alcance de las mencionadas garantías (83), lo que me interesa señalar es que el ET ha cumplido en plenitud el mandato constitucional. Centrándome exclusivamente en el modo en que el ET asegura el derecho a la negociación colectiva, cabe decir que este cuerpo legislativo ha desarrollado muy decorosamente la función de proteger y tutelar la autonomía negocial de las colectividades laborales. La ley ha desmantelado el férreo control que sobre la contratación colectiva venía ejerciendo la Administración. Las intromisiones más mortificantes para la autonomía colectiva han desaparecido (homologación e interpretación del convenio por la Autoridad Laboral), como igualmente han desaparecido una serie de injerencias indirectas no menos inconciliables con la libertad sindical de entre las que destacaban, como se vio con anterioridad, la existencia de unidades de negociación impuestas. En términos aproximados, puede afirmarse que con la nueva ley las colectividades laborales dominan el proceso de negociación en sus diversas fases y vicisitudes: a ellas corresponde tomar la iniciativa de negociar, fijar el ámbito de la negociación y las materias y contenido objeto del convenio,

(82) Cfr. RIVERO LAMAS, «La contratación colectiva en el Acuerdo Marco...», citado, página 151.

(83) Me remito a las consideraciones que hice en mi estudio *El modelo español de negociación colectiva...*, cit., págs. 20 y sigs.

hallar vías de solución a los conflictos que puedan surgir en el curso de la actividad contractual y, en fin, administrar y gestionar en toda su amplitud el acuerdo negociado. Desde luego, el ET ha fijado unas reglas de juego en respeto de las cuales ha de discurrir la negociación de los convenios que aspiren a gozar de eficacia general y ha establecido igualmente quienes pueden intervenir en esa negociación. Pero la regulación de estos extremos no sólo no tiñe de intervencionismo la normativa adoptada; antes al contrario, constituye garantía mínima para el recto funcionamiento de un sistema de negociación colectiva en el que determinadas organizaciones sindicales y ciertas asociaciones empresariales han sido llamadas a realizar funciones paralegislativas. Por lo demás, el ET no ha reducido la compleja fenomenología de la actividad negocial a un sistema de reglas de origen estatal, conforme había llevado a cabo la legislación anterior. Al lado de las normas y de los códigos de negociación que la ley impone, la propia autonomía negocial puede ser fuente de ordenación de los procesos contractuales. Tal es el sentido profundo del artículo 83.2, al que me he de referir más adelante.

21. Al tema de la estructura negocial se dedica el artículo 83 del ET, que se abre con la expresiva rúbrica «unidades de negociación». El principio informador en materia de unidades de contratación se formula en el número 1 del citado precepto a cuyo tenor «los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden». Pese a que esta redacción incurra en lamentables imperfecciones técnicas, pues identifica la *bargaining unit* con los ámbitos de aplicación de los convenios (84), el artículo 83.1 consagra la libertad de elección por las colectividades laborales de la unidad de contratación, rompiendo así con el sistema anterior de unidades apropiadas legalmente establecidas. A un nivel más profundo de ideas, esta norma pone fin a una concepción orgánica de la negociación colectiva para la cual unidad de contratación y ámbito del convenio son realidades objetivas, anteriores e independientes de la voluntad de las partes negociadoras y a la que éstas han de adaptarse ineludiblemente (85).

La elección de la unidad de contratación corresponde adoptarla, por

---

(84) Marca la diferencia entre ambos temas, OJEDA AVILÉS, *Derecho Sindical*, Tecnos, Madrid, 1980, pág. 455. En sentido diferente se manifiesta ALONSO OLEA, *Derecho del Trabajo*, 7.ª ed., Madrid, 1981, pág. 509, para quien el ámbito de vigencia del convenio es coextenso con el de la unidad de contratación.

(85) Pone de relieve este aspecto BORRAJO DACRUZ, «La obligatoriedad general de los convenios colectivos de trabajo en el nuevo Derecho español», en *RPS*, núm. 125, 1981, pág. 17. Postura discrepante mantiene ALONSO OLEA, *Derecho del Trabajo*, cit., página 501, quien estima que la unidad de contratación preexiste al convenio.

tanto, a las colectividades que negocian; es ésta una opción que entra de lleno en la esfera de autonomía de los grupos laborales, en cuanto derivación directa del poder a ellos atribuido de autorreglamentar sus intereses recíprocos. Pero la determinación del nivel de negociación no es sólo una facultad cuyo ejercicio está amparado en el derecho a la negociación colectiva. La decisión que llevan a cabo los representantes de trabajadores y empresarios de celebrar la negociación en un ámbito concreto, en lugar de en otro, es una materia de negociación o, por mejor decirlo, la materia previa sobre la que aquellos han de ponerse de acuerdo. La experiencia de los países de más firme y sana tradición sindical muestra el carácter negociable del nivel de contratación, formado en ocasiones tras áspero conflicto cuya salida es la constitución de un nivel intermedio aceptado por las partes como fórmula de compromiso y en ocasiones, también, por la iniciativa común de los grupos laborales que reconocen desde un principio que esa unidad es la más adecuada para desarrollar sus relaciones recíprocas (86). Precisamente, la naturaleza negociable del nivel de contratación está implícitamente confirmada por el ET al establecer en el párrafo primero del artículo 89.1 que la parte que promueva la negociación deberá comunicar a la otra «los ámbitos del convenio» (87). Dichos ámbitos, por consiguiente, no se conciben como elementos dados e inamovibles, impuestos unilateralmente por la parte más diligente. El sujeto que recibe la oferta negocial puede aceptarlos, rechazarlos u ofrecer soluciones alternativas, siempre que las mismas no violenten la representación profesional que aquél ostenta así como la que tiene atribuida la parte contraria.

Para un sector de nuestra doctrina científica, la opción del ET de remitir a la voluntad de las colectividades laborales la elección de la unidad de negociación, al no ir acompañada del establecimiento de los criterios y procedimientos que regulen dicha elección, constituye un «semillero de conflictos», máxime si se tiene en cuenta que «el ámbito de la unidad de negociación determina la representatividad de las partes legitimadas para negociar» (88). Problemas tales como los de determinar qué grupo tendrá prioridad para elegir la unidad («el que presente antes su solicitud de negociación o la denuncia del convenio en el Registro»), si la petición de negociar en una determinada unidad cede «ante la petición simultánea de negociar»

---

(86) Véase SELLIER, *Les relations industrielles*, cit., pág. 166, y OIT, *La negociación colectiva en países...*, cit., pág. 96.

(87) Véase T. SALA FRANCO, «Comentario al artículo 83», en AUTORES VARIOS, *El Estatuto de los Trabajadores*, Edersa, Madrid, 1981, pág. 564.

(88) Cfr. BORRAJO DACRUZ, «La obligatoriedad general...», cit., pág. 41.

en otro ámbito o sí, una vez negociado un convenio, quedará o no consagrada la unidad de negociación «para siempre» habrían venido a quedar irresueltos por la Ley, sugiriéndose la conveniencia de que fueran afrontados en la futura Ley Orgánica Sindical o, en todo caso, a través de un convenio-marco, conforme permite el artículo 83.2 del ET (89).

Dede luego, la opción consagrada por el ET plantea problemas, como en general los suscita el funcionamiento de cualquier sistema de contratación colectiva vertebrado desde el principio de la libertad sindical. Pero ciñendo las reflexiones a los aspectos concretos anteriormente enunciados, entiendo que el ET ha dado cumplida respuesta a las cuestiones que la elección de la unidad de contratación genera; y lo ha hecho, además, respetando escrupulosamente la autonomía colectiva. En efecto, la simultánea elección por varias organizaciones sindicales de unidades de contratación parcialmente coincidentes en las coordenadas territorial y profesional es tema que no se ha zanjado mediante la expeditiva fórmula de conferir a algunas organizaciones o una suerte de derecho de prelación en razón de criterios formales o materiales. Semejante medida hubiera implicado la abrasión pura y simple a otras instancias representativas de los trabajadores de la facultad de autorreglamentar sus intereses. En el modelo de negociación colectiva diseñado por el ET, cualquier sujeto colectivo que reúna los requisitos de legitimación puede aspirar a entablar un proceso contractual, al margen y con independencia de que otro sujeto pretenda negociar en unidad parcialmente coincidente o haya ya negociado. El criterio que el ET ha establecido para solventar la eventual coexistencia de diversas unidades de contratación en ámbitos secantes no interfiere la formación del nivel de contratación; afecta, y ello es bien diferente, a la fase aplicativa del acuerdo negociado. En virtud de lo establecido en el artículo 84 ET, durante la vigencia de un convenio las partes no pueden hacer decaer su eficacia mediante cláusulas de autolimitación y ceder su prioridad aplicativa a otra norma con aquel convenio concurrente. La fijación de un principio de ordenación en los supuestos de concurrencia de convenios deja resueltas, así, las cuestiones derivadas de la libertad de elección de la unidad de contratación (90).

Se ha dicho reiteradamente que el artículo 83.1 ET inaugura en el ordenamiento español el principio de libertad de fijación de la unidad de contratación. Sin embargo, la elección por las colectividades laborales del nivel de negociación que estimen más apropiado para la defensa de sus intereses

---

(89) Cfr. BORRAJO DACRUZ, «La obligatoriedad general...», cit., pág. 42. También SALA FRANCO, «Comentario...», cit., pág. 563.

(90) Todo ello sin perjuicio de las reglas de concurrencia que puedan venir por el artículo 83.2. Véase OJEDA AVILÉS, *Derecho...*, cit., págs. 488 y sigs.



está sujeto a ciertas limitaciones. Por lo pronto, es claro que los grupos laborales están constreñidos a la hora de elegir la unidad de contratación por su propia capacidad convencional, así como por la capacidad de la parte contraria (91). Pero además, la propia autonomía colectiva puede ser fuente externa de restricciones a la libertad de elección del nivel de negociación. Esta posibilidad está expresamente contemplada en el artículo 83.2 del ET a tenor del cual «mediante acuerdos interprofesionales o por convenios colectivos las organizaciones sindicales y asociaciones patronales más representativas, de carácter estatal o de comunidad autónoma, podrán establecer la estructura de la negociación colectiva, así como fijar las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia y los principios de complementariedad de las diversas unidades de contratación, fijándose siempre en este último supuesto las materias que no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores». Al estudio de este precepto se dedican las reflexiones que a continuación siguen.

21. Tras la apariencia de una impecable factura teórica, el artículo 83.2 encubre un caudal de problemas de no fácil solución (92). Parece claro, por lo pronto, que los instrumentos negociales a través de los cuales pueden fijarse reglas de ordenación y modalización de la negociación colectiva son tanto el acuerdo interprofesional como el convenio colectivo propiamente dicho. Como la propia ley indica, la legitimación para celebrar acuerdos interprofesionales o convenios colectivos modalizadores de la actividad contractual viene atribuida a «las organizaciones sindicales y asociaciones patronales más representativas, de carácter estatal o de comunidad autónoma». Que deba entenderse por organización sindical y asociación patronal más representativa es tema que, mientras no sea promulgada la ley orgánica sobre libertad sindical, ha de resolverse recurriendo a criterios analógicos, esto es, aplicando la regla de la capacidad convencional prevista en el artículo 87.2 ET. Por tanto y provisionalmente, han de considerarse como organizaciones sindicales más representativas aquellas que hubieren alcanzado en las elecciones a los órganos de representación unitaria del personal el 10 por 100 de representantes y como asociaciones empresariales más representativas las que cuenten, al menos, con el 10 por 100 de los empresarios en el ámbito

(91) Es criterio unánime en doctrina. Véase, entre otros, ALONSO OLEA, *Derecho...*, cit., pág. 509; BORRAJO DACRUZ, «La obligatoriedad general...», cit., pág. 41, y OJEDA AVILÉS, *Derecho...*, cit., pág. 455.

(92) La viva discusión parlamentaria de este precepto así viene a confirmarlo. Véase *Estatuto de los Trabajadores. Debates parlamentarios*, vol. II, Madrid, 1980, páginas 918-947, y las intervenciones de los señores Monforte, Bandrés, Solé Tura y González Márquez, destacando la importancia del precepto.

profesional correspondiente, si se trata de negociar convenio sectorial, o en el ámbito interindustrial, si se trata de alcanzar acuerdo interprofesional, evaluadas en todo caso una y otra representatividad (la de los sindicatos y la de las patronales) por referencia al ámbito nacional (93). Más polémico resulta determinar el ámbito territorial de estos instrumentos negociales, cuestión esta que levantó una viva discusión en el curso de los debates parlamentarios (94). Pese a que el tema pueda prestarse a diversas interpretaciones, dada la falta de claridad de la ley en este punto, me inclino decididamente a considerar que la ordenación y modalización de la actividad contractual sólo puede realizarse mediante acuerdos o convenios de ámbito nacional. Dos argumentos apoyan esta conclusión: de un lado, el que sea el nivel nacional el elegido por la ley para evaluar la representatividad de los sujetos negociadores; de otro, la simetría entre el artículo 83.2 y el párrafo segundo del artículo 87.2, en el que se establece la legitimación para negociar convenios nacionales a los sindicatos y asociaciones empresariales de comunidad autónoma que cuenten con los requisitos exigidos de representatividad.

El artículo 83.2 contempla como contenido de los acuerdos interprofesionales y convenios colectivos que vengo analizando tres materias: las reglas para la solución de los conflictos de concurrencia de convenios de distinto ámbito, los principios de ordenación de la contratación articulada y los criterios informadores de la estructura negocial. Para un sector de la doctrina, la dicción del artículo 83.2 ET «resulta enormemente abierta por cuanto permite negociar» no sólo los temas relacionados con la articulación y la concurrencia «sino también cualquier otro aspecto que afecte a la estructura de la negociación (en materia de procedimiento, por ejemplo)» (95). La expresión estructura de la negociación colectiva utilizada por el legislador no tiene, en mi opinión, un sentido amplio, equivalente a cualquier aspecto de la actividad negocial, sino un sentido más técnico y preciso que es el que el artículo 83.2 incorpora. La estructura de la negociación alude, como se hizo notar con anterioridad (96), al marco que las partes adoptan para negociar, a la red de ámbitos de negociación que se extiende de un extremo a otro del sistema de negociación colectiva, en suma: a las unidades dentro de las cuales se celebran las negociaciones así como a las relaciones

---

(93) Si negocian organizaciones de Comunidad Autónoma, la representatividad exigida será, entiendo, del 15 por 100.

(94) Véase nota 92, con especial atención a las intervenciones de los diputados de los grupos políticos nacionalistas señores Monforte, Bandrés y Roca.

(95) Cfr. SALA, «Comentario...» cit., pág. 565.

(96) Véase *infra*, punto 2.

entre las mismas. Las confederaciones o federaciones sindicales y las patronales más representativas podrán pactar, ciertamente, otros aspectos modalizadores de la contratación colectiva distintos de los enunciados en el artículo 83.2 ET (estructura, articulación y concurrencia), pero tales acuerdos no gozarán de los efectos que la ley estatuye, desenvolviéndose en otra vertiente bien distinta: su eficacia se extenderá tan sólo a las organizaciones asociadas a las partes signatarias.

El tema clave en punto a los acuerdos y convenios ordenadores de la estructura negocial es el referente a delimitar su alcance. La cuestión puede formularse bajo la siguiente interrogante: ¿Pueden estos instrumentos limitar la celebración de negociaciones en determinados ámbitos, amputando con ello a ciertas organizaciones la facultad de autorreglamentar sus intereses y desplegar una actividad contractual autónoma? Así planteada, la interrogante parece colocar al intérprete en un dilema insoluble: una respuesta afirmativa podría entrar en conflicto con el derecho a la negociación colectiva consagrado en el artículo 37.1 de la Constitución, pero una contestación negativa arriesga dejar sin contenido y virtualidad aplicativa real a la previsión contemplada por el artículo 83.2 ET. Se trata, sin embargo, de un dilema falso. La modalidad de negociación colectiva regulada en el Título III del ET no absorbe el derecho a la negociación colectiva garantizado en el texto constitucional. Dicho Título mira hacia un tipo de convenio preciso y bien definido al que el legislador ha atribuido una eficacia personal general en razón de haber sido pactado de acuerdo con los requisitos que la propia norma impone. Pero además de este cauce de negociación existe un segundo, caracterizado por la circunstancia de que el convenio que las partes alcanzan despliega exclusivamente una eficacia personal limitada (97).

Desde estos presupuestos, cabe afirmar que la decisión de las organizaciones sindicales y de las asociaciones empresariales más representativas de constreñir la libertad de elección de la unidad de contratación es ajustada a Derecho. Si pese a la limitación impuesta se negociase un convenio colectivo en el nivel excluido, éste desplegaría plena validez jurídica, aún cuando se vería rebajado a la condición de convenio extraestatutario (98).

En cuanto a los acuerdos interprofesionales o convenios colectivos que fijen principios de complementariedad de las diversas unidades de contrata-

---

(97) Sobre el fundamento jurídico de los convenios extraestatutarios, véase bibliografía citada en nota 5.

(98) La parte receptora de una iniciativa de negociar estatutariamente, pese a la limitación, estaría obligada a no abrir tratos contractuales de conformidad con lo establecido en el párrafo segundo del artículo 89.1 ET por concurrir una «causa convencional» que lo impide.

ción, baste decir que el artículo 83.2 dispone que en tales supuestos habrán de establecerse las materias «que no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores». Con esta medida se tiende, pues, a evitar negociaciones en «cascada». Es claro, por lo demás, que las reglas de articulación no afectan a la libertad de elección de la unidad de contratación; limitan la libertad de contratación, esto es, de decidir las materias objeto de trato negocial.

22. El análisis del artículo 83 ET requiere, aún, resolver dos últimas cuestiones. Hay que indicar, en primer lugar, que la ley vigente no contiene un catálogo de unidades de negociación, resultando pues ilimitadas las posibilidades que se ofrecen a las colectividades laborales (99). De entre todas las unidades detectables en la experiencia sindical moderna, hay una cuya legalidad ha sido discutida. Se trata de la unidad grupo de trabajadores pertenecientes a una o a varias empresas y de la que surge el denominado convenio «franja». Los argumentos que se han venido utilizando hasta el presente para excluir a esta unidad de la cobertura legal son, básicamente, dos. De un lado, se ha indicado que no cabe pactar este tipo de convenio en razón de que el ET confiere la legitimación para negociar tan sólo a órganos colectivos que representan al conjunto de trabajadores, condición que no concurre en la negociación de un convenio «franja», ya que ésta es conducida por un sindicato de oficio o profesional (100). De otro, se ha señalado que semejante convenio conculcaría el principio de no discriminación en las relaciones de trabajo, reconocido en la Constitución y desarrollado en el ET, básicamente en su artículo 17 (101). Ninguno de estos argumentos me parece definitivo. Por lo pronto, la capacidad convencional no se otorga en todos los supuestos a sujetos colectivos que representen al conjunto de los trabajadores: el fundamento de la representación sindical es la relación asociativa, instrumento jurídico a través del cual una organización sindical se constituye en grupo establemente organizado. Por otra parte, el principio de no discriminación no puede significar, como de reciente se ha hecho notar, la parálisis de cualquier «actuación sindical sobre la base de la protección de la libertad de no afiliación». Sólo las diferencias de trato que tuvieren una función claramente discriminatoria encajarían en la prohibición del artículo 17 ET, como por ejemplo la prohibición expresa de conceder a los trabajadores no miembros del sindicato pactante las condiciones establecidas en el convenio. Pero lo anterior sentado, «el que las partes negociado-

(99) Véase *infra*, punto 2.A.a.

(100) Cfr. UGT, *Estatuto de los Trabajadores*, Madrid, 1980, pág. 298.

(101) Véase SERRANO MARTÍNEZ, *El convenio colectivo de franja...*, cit., páginas 250 y siguientes.

ras le den al convenio el ámbito que sólo pueden darle» no implica de por sí un tratamiento discriminatorio (102). En suma, la unidad de negociación de la que me ocupo está amparada en la formulación del artículo 83.1 ET, aun cuando la propia norma no facilita —sino, antes al contrario, dificulta claramente— el desarrollo de esta categoría de convenios (103). Por lo demás, cuestión distinta y que no altera la conclusión anterior es afirmar que las condiciones objetivas no favorecen la celebración de acuerdos para un grupo de trabajadores, en razón de la hostilidad que hacia los mismos mantienen los sindicatos de base industrial que alegan, con fundamento confirmado por la realidad de los hechos, la cerrada defensa de intereses corporativistas que alienta la acción sindical de las organizaciones profesionales estructuradas por oficios.

La segunda cuestión a tratar reside en determinar si las modificaciones en la estructura negocial están o no cubiertas por el deber de negociar recogido en el artículo 89.1, párrafo primero, ET. La obligación de abrir tratos negociales sólo está prevista para el supuesto de revisión de un convenio colectivo. El deber de negociar requiere, pues, la previa existencia de una relación jurídico-colectiva ya constituida, siendo su finalidad el continuarla con vistas a evitar vacíos en la regulación autónoma de condiciones de trabajo. El problema se centra, sin embargo, en qué deba entenderse por revisión de «un convenio ya vencido», expresión esta que abre la interrogante de elucidar si el nacimiento del deber de negociar exige o no una coincidencia plena en los ámbitos funcional, personal y territorial del convenio ya vencido y del que se pretende renovar. En contra de la opinión mantenida por un acreditado sector de la doctrina (104), entiendo que la obligación de negociar se dispara tan sólo en aquellos casos de identidad de ámbitos entre la norma ya vencida y el convenio que se aspira a renovar. Dicho en otras palabras, el deber legal de negociar no cubre las eventuales remodelaciones en la estructura de la negociación colectiva. Estas, desde luego, podrán celebrarse, de un lado, al amparo del principio de libertad de

(102) Cfr. RODRÍGUEZ PIÑERO, «No discriminación en las relaciones laborales», en el tomo IV de los *Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, dirigidos por Borrajo Dacruz, Edersa, Madrid, 1983, pág. 389.

(103) Véase SERRANO MARTÍNEZ, *El convenio colectivo de franja...*, cit., pág. 267, y RAYÓN SUÁREZ, *Los convenios colectivos para grupos de trabajadores*, IES, Madrid, 1982, *passim*, quien, no obstante reconocer las dificultades de negociar esta categoría de convenios dados los requisitos de legitimación que el ET establece, ve una posibilidad de contratar en esta unidad de negociación si se recurre a la consideración exclusiva de los representantes del ámbito funcional a que se pretende extender el convenio (págs. 45 y sigs.).

(104) Cfr. SALA FRANCO, «Comentario...», cit., pág. 600.

negociación y, de otro, bajo la cobertura de un deber pactado de negociar en ciertos niveles, esto es, de un deber deducido de un acuerdo interprofesional o de un convenio colectivo nacional firmado por las organizaciones profesionales más representativas y cuyo objeto sea, precisamente, reformar las unidades de negociación colectiva existentes.

## V. LOS RASGOS ACTUALES DE LA ESTRUCTURA NEGOCIAL

### A) *Continuidad y crisis de la estructura negocial española*

23. A lo largo del presente estudio se ha señalado reiteradamente que una constante de las estructuras nacionales de negociación colectiva es su relativa estabilidad en el sentido de que, una vez asentadas, sus rasgos esenciales perduran largo tiempo. La observación de la estructura negocial española confirma esta regla de validez universal. Pese a los profundos cambios experimentados en la legislación y en la práctica contractuales en el curso de los últimos cinco años, señaladamente desde 1980 —año que marca un momento clave en el proceso de reconstrucción de un nuevo modelo de negociación colectiva que contempla como horizonte político-institucional final el principio de libertad—, nuestra estructura contractual sigue adornada de las notas ya conocidas: descentralización de la actividad contractual, fragmentación de las unidades de contratación y falta de coordinación entre los diversos niveles. Sin embargo, sería falsear la realidad de las cosas afirmar que la vigente estructura negocial es un *continuum* de la creada en épocas anteriores a los movimientos de reforma. Desde luego, las transformaciones no han sido radicales, lo que por otra parte sería difícil dada la complejidad de factores que concurren en la formación de las unidades de negociación y la coincidencia de elementos que intervienen en sentido opuesto. Pero esas transformaciones tienen un alcance más amplio de lo que, en una primera impresión, pudiera inferirse de la observación empírica, de la que por cierto se desprenden ya evidentes alteraciones.

Un análisis de conjunto de la actual estructura negocial arroja este primer balance: *a)* La existencia de una firme y sostenida tendencia centralizadora; *b)* la aparición de fórmulas de distribución de competencias entre los distintos niveles de negociación en razón directa de la orientación unificadora, pero que no lleva aparejada consigo la introducción de los mecanismos típicos de reenvío de una negociación vertebrada, y *c)* el aspecto en el que menos se ha avanzado es en la superación de la fragmentación de las unidades de contratación y su posterior ajuste a la realidad industrial y econó-

mica del país. Como recientemente ha sido reconocido por las partes signatarias del Acuerdo Interconfederal de febrero de 1983, la atomización de las unidades de negociación persiste (105).

### B) *La tendencia centralizadora*

24. La tendencia hacia una mayor concentración de nuestra estructura negocial se advierte, por lo pronto, de la simple observación de la evolución experimentada por las unidades de contratación en el curso del quinquenio 1978-1982 (véase cuadro anexo). Estos datos revelan que las unidades predominantes son dos: de un lado y atendiendo al marco en el que se celebra el mayor número de convenios, la unidad típica fue y sigue siendo la empresa, en cuyo ámbito se negocian el 64,9 por 100 de los pactos colectivos; de otro y atendiendo al número de trabajadores afectados por procesos contractuales, la unidad típica fue y sigue siendo la rama o sector de ámbito provincial (51,5 por 100). Sin embargo y una vez reconocido que la negociación empresarial no sólo no se ha paralizado sino que, además, se ha reforzado en los últimos tiempos, es conveniente realizar dos reflexiones. En primer lugar, decir que el peso cualitativo del nivel rama provincial ha decrecido en cerca de 13 puntos, habiendo igualmente disminuido la importancia de la unidad rama interprovincial, en la que tan sólo se pacta el 0,7 por 100 de los convenios, los cuales afectan a un segmento muy reducido de la población laboral (1,9 por 100). En segundo lugar, hacer notar que la unidad rama nacional se ha desarrollado de manera espectacular, habiéndose más que duplicado el número de convenios nacionales y triplicado el número de trabajadores incluidos en sus ámbitos de aplicación. Por lo demás, las posibilidades de la negociación nacional no han alcanzado un hipotético techo, constatación esta que han realizado las partes signatarias del Acuerdo Interconfederal al manifestar que «promoverán durante la vigencia del mismo en sus respectivas estrategias la unidad sectorial de ámbito nacional». Sectores como los del metal, construcción y comercio, en sus múltiples variantes, se siguen negociando en niveles provinciales.

La tendencia centralizadora de nuestra estructura negocial es, con todo, más profunda que lo que se puede desprender de la mera contemplación de las estadísticas. Ya se señaló con anterioridad que la característica más saliente de los movimientos unificadores, propiciados por el estado de crisis económica, consistía en que la concentración contractual se asentaba en el

---

(105) Cfr. párrafo segundo, artículo 7.º

CLASIFICACION DE LAS UNIDADES DE NEGOCIACION (1978-1982)

Unidad de Negociación	1978				1979				1980				1981				1982 (*)			
	Núm.	%	Trabaj.	%	Núm.	%	Trabaj.	%	Núm.	%	Trabaj.	%	Núm.	%	Trabaj.	%	Núm.	%	Trabaj.	%
Empresa ... ..	934	53,5	361.804	8,9	949	51,8	273.965	7,1	1.287	52,0	300.948	5,5	1.520	58,3	366.310	9,3	1.742	56,4	402.605	6,9
Empresa Int. ...	121	6,9	173.857	4,3	184	10,0	363.094	9,5	239	9,6	465.882	8,5	215	8,2	397.606	10,2	272	8,8	545.718	9,4
Grupo Empresa.					18	1,0	18.753	0,5	32	1,3	19.748	0,4	44	1,6	36.419	0,9	27	0,8	14.648	0,2
Sector Local,																				
Comarcal ... ..	28	1,6	29.600	0,7	22	1,2	11.294	0,3	25	1,0	17.231	0,3	30	1,1	14.623	0,4	34	1,1	26.452	0,3
Sector Prov. ...	633	36,3	2.714.979	67,1	603	32,9	2.073.580	53,8	845	34,2	2.787.073	50,6	741	28,5	1.863.250	48,1	944	30,5	3.024.816	51,5
Sector Interpro- vincial ... ..	11	0,6	377.312	9,3	23	1,3	498.593	12,9	26	1,0	383.872	7,0	16	0,6	54.620	1,4	23	0,7	113.543	1,9
Sector Nacional.	20	1,1	390.766	9,7	36	1,8	613.290	15,9	23	0,9	1.537.482	27,9	41	1,7	1.152.716	29,7	52	1,7	1.747.172	29,8
Total ... ..	1.747	100	4.048.318	100	1.835	100	3.852.609	100	2.477	100	5.512.236	100	2.607	100	3.879.544	100	3.094	100	5.868.954	100

(\*) Hasta 31 de octubre.

FUENTE: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y elaboración propia.



nivel de negociación más alto, es decir, en la unidad intersectorial o interconfederal. Sin necesidad de insistir en aspectos ya tratados, puede afirmarse que la experiencia contractual española ofrece al respecto el ejemplo más claro y contundente de este fenómeno. De manera irregular desde 1978 y con firmeza desde 1980, la definición de las grandes líneas de política negocial en materia salarial, jornada, derechos sindicales en la empresa, lucha contra el desempleo, etc., se ha llevado a cabo a través de un sistema de concertación social. Que los instrumentos y cauces utilizados para su consecución respondan técnicamente a la categoría de la negociación colectiva en la cumbre (AMI y AI) o traduzcan, por el contrario, prácticas políticas de difícil configuración (ANE), es tema irrelevante: todos ellos han proyectado una incidencia directa e inmediata sobre la negociación colectiva en el sentido de que los sujetos contratantes ajustan sus objetivos negociales a los criterios fijados en tales instrumentos.

El reforzamiento de la negociación intersectorial está impulsando, de otro lado, una redistribución de las materias negociadas entre los distintos ámbitos y una vertebración de los diversos niveles. Las unidades inferiores aceptan los reenvíos implícitos que se hacen desde la cúspide en materias relacionadas con el salario o jornada, negociando estos temas dentro de los límites allí fijados y pactando a su vez, con autonomía, cuestiones no abordadas en la negociación intersectorial. Tras la firma del Acuerdo Interconfederal, esta modalidad vertebradora de la actividad contractual ha quedado notablemente robustecida, pues dicho Acuerdo, pactado conforme a los criterios estatutarios, goza de eficacia general, insertándose sus cláusulas en los convenios de ámbito inferior. Manifestación de la adaptabilidad de la negociación colectiva a las condiciones del mercado de trabajo y de la situación económica, la negociación en la cumbre ha ido acompañada (o ha generado, sin que pueda aclararse la relación de causa a efecto entre ambas circunstancias) de un cierto retroceso en los contenidos negociados, no siendo exagerado afirmar que nuestra negociación colectiva resulta en la actualidad extraordinariamente monótona (106).

25. De cara al futuro más inmediato, no es aventurado predecir un fortalecimiento de la tendencia centralizadora. La persistencia de la crisis económica, las tensiones neocorporativistas detectables en la práctica sindical y los proyectos de remodelación declarados por los interlocutores socia-

---

(106) Véase F. RODRÍGUEZ SAÑUDO, «La negociación colectiva en España durante la crisis económica (enero-octubre 1982)», en *Documentación Laboral*, núm. 6, 1982, páginas 53 y sigs., especialmente 73.

les (107) así parecen sugerirlo. Con todo, no es previsible que a medio plazo se altere la tripolaridad de la estructura negocial. Cada uno de los niveles de negociación posee un sólido fundamento material. Lo que sí sería deseable es una mayor transparencia en la actividad contractual y lo que sería en todo caso lamentable es la continuidad de la monotonía negocial. La Ley del Estatuto ha abierto vías suficientes para el ejercicio pleno de la autonomía colectiva, brindado los instrumentos técnicos necesarios para convertir a la negociación colectiva en piedra angular del progreso social. Corresponde ahora a las partes sociales aprovechar esos instrumentos.

FERNANDO VALDÉS DAL-RE

---

(107) El Acuerdo Interconfederal reproduce, con ligeras variaciones, el AMI, de manera que las consideraciones efectuadas *infra* pueden tenerse por reiteradas. De todos modos, el fortalecimiento de la unidad rama nacional podría venir como consecuencia de la sustitución de las Reglamentaciones de Trabajo, cfr. párrafo quinto, artículo 7.º