

FUNDACIÓN 1 DE MAYO

Informes

134 · DICIEMBRE 2017



**LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA MULTIPATRONAL
EN RIESGO. TENDENCIAS HACIA LA
DESCENTRALIZACIÓN EN CINCO PAÍSES EUROPEOS**

WWW.1MAYO.CCOO.ES

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA MULTIPATRONAL EN RIESGO. TENDENCIAS HACIA LA DESCENTRALIZACIÓN EN CINCO PAÍSES EUROPEOS

El presente informe recoge el resumen ejecutivo del proyecto de investigación “*Descentralización de la negociación colectiva durante los años de crisis en Europa. Configuraciones, tendencias y perspectivas*” (DECOBA, en inglés).

Equipo de investigación

- Coordinador: Fondazione Giuseppe Di Vittorio (Italia): *Salvo Leonardi*
- Institut de Recherches Economiques et Sociales (IRES) (Francia): *Udo Rehfeldt y Catherine Vincent*
- HIVA - Katholieke Universiteit Leuven (Bélgica): *Guy Van Gyes y Sem Vandekerckhove*
- Fundación Cultural 1º de Mayo (España): *Fernando Rocha*
- WSI - Hans Boeckler Stiftung (Alemania): *Thorsten Schulten y Reinhard Bispinck*
- Università degli Studi di Roma “La Sapienza” (Italia): *Mimmo Carrieri, Maria Concetta Ambra y Andrea Ciarini*
- Confederación Europea de Sindicatos (CES): *Marco Cilento y Kristian Bongelli*

Organizaciones asociadas

- Confederazione Generale Italiana del Lavoro CGIL (Italia)
- Confederación Sindical de Comisiones Obreras CCOO (España)

Experto externo

- Roberto Pedersini (Università degli Studi di Milano)

Damos las gracias al Prof. Roberto Pedersini, por su apoyo fundamental, en calidad de experto externo al proyecto, para la realización de esta publicación

El proyecto Transnational project: *DECOBA* se ha realizado gracias al apoyo financiero de la Union Europea (DG Empleo, Asuntos Sociales e Inclusion; VS/2016/0155).

El contenido de esta publicación refleja únicamente las opiniones de los autores. La Union Europea no es responsable del uso que se haga de la informacion contenida en esta publicacion



FUNDACIÓN 1º DE MAYO
C/ Longares, 6. 28022 Madrid. Tel.: 91 364 06 01
1mayo@1mayo.ccoo.es | www.1mayo.ccoo.es

COLECCIÓN INFORMES, NÚM: 134
ISSN: 1989-4473

© Madrid, Diciembre 2017

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA MULTIPATRONAL EN RIESGO. TENDENCIAS HACIA LA DESCENTRALIZACIÓN EN CINCO PAÍSES EUROPEOS

ORGANIZACIONES ASOCIADAS:

Confederazione Generale Italiana del Lavoro CGIL (Italia)
Confederación Sindical de Comisiones Obreras CCOO (España)

ÍNDICE

1. PRINCIPALES RESULTADOS E IMPLICACIONES PARA LAS POLÍTICAS	4
1.1. Principales resultados	4
1.2. Implicaciones para las políticas	6
2. CONTEXTO	7
3. UN MARCO CONCEPTUAL PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	8
4. ESTRUCTURA Y COORDINACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN	9
5. COBERTURA DE LA NEGOCIACIÓN	11
6. LA CALIDAD DE LA NEGOCIACIÓN ENTRE UNOS NIVELES Y OTROS: UN ALCANCE CRECIENTE PARA LOS CONVENIOS DESCENTRALIZADOS	14
7. PRINCIPALES RESULTADOS DE LOS ANÁLISIS SECTORIALES	16
8. LAS FUERZAS IMPULSORAS	17
BIBLIOGRAFÍA	17

1. PRINCIPALES RESULTADOS E IMPLICACIONES PARA LAS POLÍTICAS

A partir de un análisis profundo de cinco casos nacionales correspondientes a Bélgica, Francia, Alemania, Italia y España, el Proyecto DECOBA ha estudiado las transformaciones más recientes en los sistemas de relaciones laborales nacionales para entender la dirección del cambio y los motores de transformación. El estudio se ha complementado con un análisis específico de los sectores metalúrgico y de comercio minorista, para percibir las posibles diferencias existentes dentro de cada sistema nacional de relaciones laborales.

El Proyecto DECOBA ha contado con la financiación de la Comisión Europea, entre las iniciativas dirigidas a “la mejora de la experiencia en el campo de las relaciones laborales” (VP/2015/004). El proyecto ha sido realizado por una red de institutos de investigación que incluye la Fondazione Di Vittorio (promotora y coordinadora) de Italia, el WSI de Alemania, el IRES de Francia, la Fundación 1.º de Mayo de España, la HIVA-Universidad de Lovaina de Bélgica y la italiana Universidad “La Sapienza” de Roma, junto con la Confederación Europea de Sindicatos.

1.1. Principales resultados

- La negociación colectiva multipatronal ha estado sometida a presiones en los últimos años debido al doble impacto de la crisis económica y a las intervenciones de los gobiernos en áreas que tradicionalmente se encontraban dentro de la esfera de autonomía de los interlocutores sociales.
- Estas presiones sobre los sistemas de negociación colectiva no solo han afectado a su estructura, principalmente al grado de coordinación entre los distintos niveles de negociación y a lo largo de las unidades de negociación, sino también a sus resultados, lo que ha dado paso especialmente a una moderación salarial y a una devaluación interna, así como a una mayor negociación de concesiones, sobre todo a nivel de empresas.
- Prácticamente en todas partes se ha incrementado el espacio para la negociación descentralizada incluso en Bélgica, donde los sistemas de negociación siguen estando enormemente organizados.
- En Francia, Italia y España, las reformas legislativas han introducido una subversión de la jerarquía tradicional de los niveles de negociación establecidas por la legislación anterior o los convenios colectivos, que ha favorecido a los convenios descentralizados sobre los sectoriales. En algunos países, este debilitamiento de la coordinación vertical puede dar lugar en el futuro a una erosión considerable de la negociación multipatronal y, en ciertos casos, conducir a una negociación desorganizada e incluso al desmantelamiento de las instituciones de negociación colectiva.
- Algunos de los sistemas de negociación colectiva nacionales se han visto afectados por la existencia de una mayor variedad de unidades de negociación con distintos niveles de protecciones (segmentación) y tendencias hacia una reducción de cobertura de los convenios colectivos (descolectivización). Un caso destacado es el de Alemania, mientras que Italia y, en parte, Bélgica, muestran signos emergentes de segmentación. Cabe señalar que dicha segmentación a menudo desemboca en una menor protección y, por tanto, representa una posible alternativa a las derogaciones descentralizadas, especialmente donde es indiscutible la prevalencia de los convenios sectoriales, como en Bélgica.

- La creciente intervención de los gobiernos en las relaciones laborales y en las cuestiones de los convenios colectivos, está reduciendo la autonomía negociadora de los interlocutores en los países examinados. En algunos casos, dicha intervención gubernamental aspira a afectar directamente a la estructura negociadora o a los resultados, como en Francia, Italia y España, con el apoyo de convenios descentralizados, o en Bélgica, con una normativa salarial más estricta y que impone congelaciones salariales temporales. En Alemania, la introducción del salario mínimo legal en 2015 y el fortalecimiento de los mecanismos de extensión de los convenios respondieron al debilitamiento de la capacidad reguladora general de las relaciones laborales.
- El análisis sectorial confirma la existencia de importantes diferencias entre el sector metalúrgico, uno de los bastiones tradicionales de las relaciones laborales en Europa, y el sector del comercio minorista, con una menor presencia de representación sindical y de negociaciones colectivas, pero también una situación más segmentada que separa claramente a las grandes cadenas nacionales e incluso multinacionales de los pequeños establecimientos locales.
- En el sector del metal, la negociación colectiva se hallaba sometida a presiones en los cinco países debido a la crisis económica y a la demanda creciente de una mayor flexibilidad y moderación salarial por parte de los empresarios. Dichas presiones han dado lugar a una nueva oleada de descentralizaciones en muchos países.
- El sector del comercio minorista ha experimentado una gran transformación durante la última década, especialmente en lo relativo a su estructura competitiva y al crecimiento de las grandes empresas a costa de las numerosas empresas pequeñas y microempresas. No obstante, la elevada presencia de microempresas y de autónomos ha generado una fuerte segmentación intrasectorial y extensas áreas sin representación sindical ni negociaciones colectivas. Esto hace que la cuestión de la descentralización y de la coordinación vertical constituya un problema menos destacado y, al mismo tiempo, resalta la importancia de la coordinación horizontal, incluso a escala territorial local.
- De una forma más general, aunque la crisis ha provocado una serie de cambios a causa de las políticas –especialmente en los países más afectados por la recesión económica y más expuestos en cuanto a vulnerabilidad de las finanzas públicas– y ha reforzado las tendencias hacia la descentralización, aún no se han producido cambios sistémicos en el marció institucional de negociación colectiva.
- De hecho, encontramos una serie de elementos que ponen de manifiesto la resiliencia de las relaciones laborales nacionales, que se derivan esencialmente de las instituciones autónomas de relaciones laborales y de las acciones de los interlocutores sociales. Los interlocutores sociales nacionales de ambos lados parecen tener en cuenta la reglamentación conjunta, incluso a escala central y sectorial, como un activo del que no se debe prescindir.
- La escasa utilización de las derogaciones recién permitidas por la legislación en Francia, Italia y España, indica que, hasta el momento, los interlocutores en la negociación no las consideran un instrumento útil. Tal vez esto esté ligado al potencial disruptivo que pueden tener, especialmente en las relaciones laborales existentes en los lugares de trabajo, creadas en un marco regulador que era más propicio a los acuerdos mutuamente beneficiosos. De hecho, al margen de las circunstancias excepcionales, no existen

garantías de que el recurso a las derogaciones deteriorantes pueda contribuir al rendimiento empresarial, especialmente a medio y largo plazo, además de que sin duda pueden socavar el compromiso, la confianza y la cooperación en el lugar de trabajo.

- Sin embargo, cabe señalar que las reformas introducidas durante la crisis han incrementado el número de opciones disponibles para los empresarios, lo cual ha reforzado su posición negociadora frente a los sindicatos, y en ocasiones han fortalecido directamente las prerrogativas unilaterales de los empresarios para modificar los términos y condiciones de trabajo. Estas nuevas “estrategias de salida” de la negociación colectiva contribuyen a debilitar la capacidad reguladora de la regulación conjunta y tal vez a erosionar la relevancia de dicha negociación en el futuro.

1.2. Implicaciones para las políticas

Nuestro estudio de casos ha puesto de relieve los fracasos políticos que han caracterizado las maneras de abordar la crisis en la Unión Europea.

- Las medidas de austeridad han sido especialmente severas en los lugares donde la recesión económica y la fragilidad presupuestaria han sido más pronunciadas. A pesar de las expectativas de los responsables políticos, no han dado lugar a una recuperación rápida y fuerte. España e Italia aún se encuentran rezagadas en términos de rendimiento económico y laboral. La descentralización “por decreto” ha sido igualmente ineficaz. No existen signos de crecimiento duradero de los acuerdos descentralizados en Francia, Italia y España, y tampoco de un uso significativo de las oportunidades de derogación.
- De modo similar, la acción autónoma de los interlocutores sociales presenta ciertas limitaciones. En Italia, tras casi veinticinco años de esfuerzos por mantener la difusión de la negociación descentralizada como medio para fomentar la proactividad y el crecimiento, así como el incremento salarial y la mejora de las condiciones de trabajo, los resultados obtenidos han sido bastante limitados. En Alemania, el sistema totalmente autónomo de cláusulas de “flexibilización” no ha logrado evitar ni el descenso de cobertura de las negociaciones colectivas a escala sectorial ni la aparición de importantes segmentos de la economía con una presencia sindical y negociación colectiva exigua, si es que existen.
- La doble debilidad de las iniciativas políticas y de la acción autónoma en el ámbito de las relaciones laborales, por sí sola, confirma la importancia de combinar unas instituciones legales favorecedoras y unas relaciones laborales autónomas:
 - La coordinación horizontal de la negociación colectiva empieza a ser un aspecto clave si queremos luchar contra la desigualdad y promover unas condiciones de empleo y trabajo adecuadas a lo largo de nuestras economías y en la UE. Esto puede traer consigo en este momento una mayor intervención política y jurídica que en el pasado para implantar unas normas mínimas y promover el papel integrador de la negociación colectiva.
 - La descentralización es una tendencia a largo plazo en la negociación colectiva que se venía produciendo desde antes de la crisis. Sin embargo, las perspectivas de la negociación descentralizada dependen de su capacidad para cumplir las expectativas de las dos partes negociadoras, y la apertura de espacios para la

derogación no parece ir en esta dirección. En la actualidad, la descentralización requiere un importante apoyo institucional del cual son componentes esenciales la coordinación horizontal y vertical con el fin de evitar los riesgos de una trampa de baja protección/baja productividad con una desorganización, segmentación y descolectivización crecientes. En particular, es importante enmarcar la negociación descentralizada en un sistema regulador que fomente la protección de los trabajadores y su productividad, manteniendo los salarios como un elemento clave del crecimiento, no como un coste.

- Las instituciones ligadas a las relaciones laborales en todos los niveles constituyen activos valiosos que promueven la confianza y la cooperación en los lugares de trabajo. Los interlocutores sociales parecen ser claramente conscientes de esto y muestran una gran cautela a la hora de manejar las nuevas normas jurídicas que ponen en peligro a las instituciones establecidas. Las políticas que reconocen y fomentan plenamente la autonomía de los interlocutores sociales y su sistema regulador conjunto constituyen un elemento necesario de cualquier iniciativa que pretenda aprovechar de manera eficaz y plena el potencial de crecimiento y de cohesión social de las relaciones laborales.

2. CONTEXTO

El debate sobre la evolución de las relaciones laborales en Europa en los últimos años se ha centrado en el doble impacto de la crisis (financiera, económica y fiscal) y de las reformas políticas y legislativas que han promovido la gobernanza económica europea, la denominada *Troika* y los gobiernos nacionales (Marginson 2014; Marginson y Welz 2014; Papadakis y Ghellab 2014; Schulten y Müeller, 2015; Van Gyes y Schulten 2015; Koukiadaki *et al.* 2016; Guardiancich y Molina 2017).

En este marco, el Proyecto DECOBA, en particular, tiene por objeto:

- Analizar los cambios que se están produciendo desde una negociación colectiva multipatronal coordinada centralmente a otra de carácter descentralizado en una serie de Estados miembros de la UE en los que la primera ha sido tradicionalmente fuerte (Bélgica, Alemania, Francia, Italia y España).
- Abordar el problema de cómo la negociación a nivel de empresa puede desempeñar, en un entorno cambiante, un nuevo papel útil a la hora de establecer las condiciones laborales sin abonar el terreno para el *dumping* social y el aumento de las desigualdades.
- Incrementar los conocimientos y la concienciación, especialmente entre los interlocutores sociales, acerca de dichos progresos y evolución.

Nuestro análisis se basa en el estudio detallado de cinco casos. Dicho estudio abarca un conjunto bastante diverso de sistemas de relaciones laborales, así como diferentes situaciones, por lo que respecta a las demás variables consideradas. El estudio de los casos proporciona información actualizada y ampliada sobre la evolución de las relaciones laborales en la economía en su conjunto y en dos sectores diferentes: el metalúrgico y el del comercio minorista.

A pesar de la existencia de importantes diferencias, todos los sistemas industriales nacionales incluidos en este estudio tienen en común dos características básicas que los convierten en especialmente relevantes para nuestra investigación sobre las transformaciones de la estructura de la negociación colectiva:

1. El papel central tradicional de la negociación sectorial;
2. Un sistema de negociación multinivel que incluye negociaciones de segundo nivel, sobre todo a escala de empresa (con las peculiaridades del caso alemán y de las especificidades de los comités de empresa), pero también hasta cierto punto a escala territorial. Más variación existe en cuanto al alcance y la relevancia de la negociación intersectorial, pero, con la excepción de Alemania, este nivel puede desempeñar un papel significativo en todos los demás países.

Al examinar los cambios producidos en estas características podemos ver si el punto de equilibrio de la negociación colectiva se desplaza hacia abajo y si la negociación multipatronal sigue siendo el principal factor que marca el rumbo de la totalidad del sistema.

3. UN MARCO CONCEPTUAL PARA EL ANÁLISIS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El análisis de la estructura de negociación es un ejercicio complejo, especialmente en los sistemas multinivel. Aunque pueda ser relativamente simple identificar el nivel de negociación más importante, la cualificación de la importancia relativa de otros niveles tal vez no sea tan sencilla. De hecho, esto no solo implica tener en cuenta las normas sobre las prerrogativas, las prioridades y la coordinación entre los distintos niveles, sino también la relevancia efectiva de las disposiciones establecidas en cada uno de ellos. Esto significa por un lado evaluar cualitativamente la importancia de los diferentes niveles (examinando, por ejemplo, el alcance de los distintos convenios) y, por otro, emprender un análisis cuantitativo que pueda centrarse esencialmente en la cobertura relativa de cada nivel. Esta última consideración apunta hacia un aspecto más fundamental: si nos concentramos únicamente en las instituciones de negociación colectiva, tal vez pasemos por alto la disminución de la cobertura de la negociación colectiva en su conjunto. Si la “descentralización desorganizada” lleva al sistema de negociación colectiva más cerca de la regulación de mercados, la disminución de la cobertura de dicha negociación, algo a lo que podríamos denominar “descolectivización”, va incluso más claramente en esa misma dirección.

Así pues, con el fin de analizar el estado y las transformaciones de la negociación colectiva, hemos examinado los aspectos siguientes:

- La **coordinación de la negociación colectiva** evaluando el grado de coordinación vertical (*negociación organizada/desorganizada*) y horizontal (*negociación unitaria/segmentada*) y determinando si esta coordinación es el resultado de procesos internos regidos por las partes negociadoras o de una intervención externa por parte del estado y del gobierno (*coordinación autónoma/dependiente*);
- La **cobertura de la negociación colectiva** (alta/baja) proporciona una indicación de la eficacia de la regulación colectiva de la relación laboral en los distintos niveles;
- La **calidad de la negociación colectiva** (disposiciones esenciales/marco/de implantación) guarda relación con su agudeza a la hora de determinar las condiciones

reales de empleo y trabajo tanto en los convenios centrales/sectoriales como en los descentralizados.

4. ESTRUCTURA Y COORDINACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN

Es importante distinguir entre los distintos tipos de mecanismos de coordinación que inciden sobre las diversas características del sistema de negociación. En primer lugar, podemos identificar la *coordinación vertical* entre niveles de negociación, con el fin de establecer claramente las prerrogativas y las competencias relativas de los distintos puntos de negociación al objeto de reducir el alcance para los solapamientos y las replicaciones. En segundo lugar, la *coordinación horizontal* entre unidades de negociación garantiza un desarrollo uniforme en los elementos principales de las negociaciones, como los salarios o la estructura de negociación en sí, y promueve la difusión de los resultados obtenidos en ciertas áreas hacia otros segmentos de la economía. Por último, podemos distinguir entre *coordinación interna* y *externa*, puesto que la coordinación puede ser el resultado de normas o prácticas generadas de manera autónoma por los interlocutores sociales o puede derivarse de las restricciones impuestas y de las disposiciones promulgadas por las autoridades políticas.

El cuadro 1 muestra los principales patrones de coordinación, que combinan el grado de coordinación horizontal y vertical. Los sistemas de negociación centralizados implican por definición puntuaciones elevadas en ambas dimensiones, esencialmente debido a que la exclusividad o incluso meramente la prevalencia de un único nivel de negociación central aglutinador resuelven el problema de la coordinación. Cuando prevalece la negociación sectorial y son posibles los convenios de empresa o locales, como en los casos nacionales investigados aquí, ya no se puede dejar de lado el problema de la coordinación.

Cuadro 1. Principales patrones de coordinación

		Coordinación horizontal	
		Alta	Baja
Coordinación vertical	Alta	<i>Negociación organizada</i>	<i>Negociación segmentada</i>
	Baja	<i>Negociación descentralizada</i>	<i>Negociación desorganizada</i>

En esta situación, la estructura de negociación puede ser reflejo de la “coherencia” impuesta automáticamente por los sistemas centralizados solo si es capaz de garantizar una elevada coordinación horizontal y vertical. Este es el caso de la *negociación organizada*, de la cual la centralización no es más que una posibilidad. La condición opuesta de coordinación simétricamente baja en ambas dimensiones caracteriza a la *negociación desorganizada*, que reproduce la distinción básica entre el concepto de descentralización organizada y desorganizada introducido por Traxler (1995). Sin embargo, nuestro esquema tiene en cuenta otras dos posiciones intermedias: la *negociación segmentada* entre unidades de negociación separadas organizadas verticalmente y la *negociación descentralizada*, que promueve la autonomía de los convenios de segundo nivel o de derogación, pero mantiene una coordinación horizontal general a lo largo de toda la economía.

Ahora ya podemos observar nuestros casos nacionales e identificar sus características concretas con respecto a la coordinación de la negociación. A pesar de los puntos que tienen en común antes mencionados, como el papel central de la negociación sectorial y la presencia de distintos niveles de negociación, sus instituciones de negociación colectiva difieren

considerablemente, y los cambios introducidos en los últimos años apuntan hacia trayectorias distintas.

En **Bélgica**, los cambios más importantes guardan relación con el renovado protagonismo del gobierno, que ha impuesto una moderación salarial mediante el establecimiento de estrictas normas salariales a través de la legislación. Estas intervenciones realizadas en el periodo 2011-2016 no han afectado a la estructura de negociación establecida, que seguía estando sin duda organizada, pero han reducido la autonomía del sistema de negociación. Curiosamente, la autonomía que los interlocutores sociales han perdido a escala intersectorial se ha restaurado en el nivel descentralizado. Para recuperar al menos parcialmente la flexibilidad perdida a escala central, los interlocutores sociales han potenciado el papel de las negociaciones descentralizadas, poniendo así de relieve el potencial de la descentralización en un sistema que sigue estando protegido por un principio de favorabilidad bastante estricto. En la actualidad, Bélgica presenta un sistema de *negociación organizada* con menos autonomía de los interlocutores sociales en la fijación de salarios a escala central, pero potencialmente con más margen para la negociación descentralizada complementaria.

En **Francia**, las reformas recientes no han afectado a la coordinación horizontal ni a la institucionalización general de las relaciones laborales. Por el contrario, se han centrado en la coordinación vertical y han tratado de incrementar la autonomía de la negociación descentralizada mediante una relajación del principio de favorabilidad en ciertas áreas. Las *ordonnances* más recientes firmadas por el presidente Macron el 22 de septiembre de 2017 se han mantenido en esta línea al identificar una serie limitada de problemas (por ejemplo, los salarios mínimos, los sistemas de clasificación de puestos de trabajo, la igualdad entre las mujeres y los hombres o la formación), que se reservan al convenio sectorial y en los que se seguirá aplicando el principio de favorabilidad, y un segundo grupo de temas que el convenio sectorial puede optar por excluir de posibles derogaciones a escala descentralizada. En todas las demás cuestiones, el acuerdo descentralizado ahora puede introducir disposiciones independientes con potencial de empeorar las normas sectoriales existentes. La tendencia general en la reglamentación parece, por tanto, llevar a Francia hacia una *negociación descentralizada* en la que la coordinación horizontal dependerá sobre todo del salario mínimo interprofesional de crecimiento (SMIC, por sus siglas en francés).

Por lo que respecta a **Alemania**, el análisis apunta a la existencia de cambios significativos en las relaciones laborales durante las dos últimas décadas. En términos de coordinación horizontal, la negociación por patrones tal vez desempeñe un papel menos destacado que en otras épocas. De hecho, es posible que haya perdido su posición central en el sistema alemán de relaciones laborales. Un posible candidato nuevo para la coordinación horizontal podría ser el salario mínimo legal, introducido recientemente en enero de 2015. Sin embargo, aún está por ver hasta qué punto el desarrollo del salario mínimo va a influir sobre la negociación colectiva. Hasta el momento solo ha ejercido cierta influencia sobre unos pocos convenios colectivos en sectores de salarios bajos. Por el contrario, el ajuste del salario mínimo sigue en gran medida al desarrollo de los salarios acordados de forma colectiva.

En cuanto a la coordinación vertical, la expansión y la reconfiguración del sistema de cláusulas de flexibilización en los últimos años por un lado han reducido su carácter excepcional inicial, pero, por el otro, han reafirmado una serie de normas procedimentales bastantes desarrolladas, lo que muestra la influencia de los sindicatos sectoriales y de las asociaciones de empresarios sobre la totalidad del proceso. Aunque la descentralización ha contribuido en cierta medida a estabilizar la negociación colectiva en la industria del metal,

existe un panorama totalmente distinto en el comercio minorista, donde predomina la negociación desorganizada y se ha producido un brusco declive en la cobertura de las negociaciones. En resumen, Alemania cada vez se caracteriza más por la presencia de mundos sectoriales de negociación colectiva bastante distintos y por un sistema de negociación más segmentado. Frente a este panorama, existe un papel creciente de la intervención legislativa, lo que no sucedía en el pasado. De hecho, la posibilidad reforzada de extender los convenios colectivos sectoriales introducidos por la legislación, así como el salario mínimo legal, indican por un lado una cierta pérdida de autonomía del sistema de relaciones laborales, pero, por otro, pueden promover un refortalecimiento del sistema de negociación y de su capacidad de coordinación, en la misma dirección que las medidas de apoyo tradicionales.

En **Italia**, una serie de convenios intersectoriales establecidos desde finales de 2009 han introducido ciertos ajustes, pero no han modificado las características básicas del sistema en su conjunto y han mantenido la coordinación. Sin embargo, en el sistema jurídico italiano se ha introducido una nueva disposición en el verano de 2011 que ahora permite que convenios descentralizados deroguen convenios colectivos ampliamente sectoriales y, hasta cierto punto, incluso legislación. Es más, la coordinación horizontal se ha visto amenazada por la aparición de nuevas unidades de negociación que pueden encontrarse tanto dentro como fuera del perímetro tradicional de las relaciones intersectoriales entre los principales actores de las relaciones laborales. Cabe destacar que esto se ha producido principalmente con la salida del Grupo Fiat de Federmeccanica, la asociación de empresarios del metal afiliados a Confindustria, y la creación de un nuevo sistema de negociación colectiva aparte. El número creciente de convenios sectoriales obtenidos en los últimos años, con nuevas asociaciones empresariales signatarias, así como la división que se está produciendo en ciertas asociaciones empresariales, van en la misma dirección. A grandes rasgos, se puede decir que el marco regulador general sigue vinculado al modelo de *negociación coordinada*, pero el marco regulador incluye ahora ciertos elementos de *negociación descentralizada* y *negociación segmentada*, lo que puede erosionar y desorganizar el sistema.

España, al igual que los demás países, entró en la crisis económica con un sistema de negociación sustancialmente coordinado, pero las medidas adoptadas unilateralmente por el gobierno durante la crisis han introducido ciertos cambios significativos en tres aspectos entre 2010 y 2012. Las enmiendas principales se promulgaron a través de las reformas de 2011 y 2012. En términos de la relación vertical entre los distintos niveles de negociación, estos cambios desplazaron claramente el equilibrio institucional del sistema de negociación hacia un entorno de negociación abiertamente descentralizado, con un ámbito de aplicación bastante amplio, que no incluye, por ejemplo, la reserva de ciertos elementos básicos para los convenios sectoriales, como sucede en el caso francés. Asimismo, las nuevas normas socavan la eficacia de la coordinación horizontal en la negociación salarial, debido a los mecanismos y directrices de indexación establecidos en convenios de nivel superior. Por tanto, el sistema de negociación español parece representar actualmente un caso de *negociación descentralizada* potencialmente tendente a convertirse en una *negociación desorganizada*.

5. COBERTURA DE LA NEGOCIACIÓN

Una vez analizados los cambios producidos en las instituciones de negociación, pasemos ahora a contemplar las tasas de cobertura relativa tanto de los convenios sectoriales/centrales como de los descentralizados (tabla 1). Dado que estamos estudiando sistemas de negociación multinivel, tradicionalmente centrados en los convenios sectoriales, es preciso examinar el

impacto del posible cambio hacia unos convenios de nivel inferior en cuanto a su difusión efectiva.

Como hemos visto antes, en **Bélgica**, el menor alcance de la negociación salarial a escala sectorial ha desencadenado cierto reajuste del equilibrio entre los niveles de negociación, de manera que se ha producido un cierto aumento de la relevancia de los convenios descentralizados, pero aún en un entorno estrechamente coordinado. En términos de cobertura, los convenios sectoriales siguen englobando prácticamente a toda la mano de obra (90% o más), gracias al sistema y a las extensiones de los comités conjuntos, mientras que no se dispone de datos concretos sobre los convenios descentralizados. Sin embargo, no existen indicios de que se haya producido un cambio significativo en la difusión de los acuerdos de segundo nivel.

A diferencia de Bélgica, en **Francia** los cambios en la estructura de negociación han sido importantes, y han llegado a provocar una deriva institucional hacia la negociación descentralizada. Por lo que respecta a la cobertura, cabe señalar que los convenios sectoriales siguen influyendo en los términos y condiciones del empleo de casi la totalidad de la mano de obra (92%), como en el caso belga. Los acuerdos de empresa descentralizados han ido adquiriendo cada vez mayor importancia desde principios de la década de 1980, no solo por sus prerrogativas, como se ha indicado anteriormente, sino también en términos numéricos. En 2015, por ejemplo, se llegó a acuerdos en el 15% de los centros de trabajo de más de 10 empleados, y cubrían el 61,5 % de la mano de obra. Los datos existentes no permiten conocer el impacto de las medidas que han proporcionado un mayor alcance sobre las derogaciones en las empresas, debido también a la muy reciente introducción de las últimas medidas. A pesar de la situación actual, hay que reconocer que la importancia formal y real de la negociación de empresa proporciona sin duda un terreno sólido para el cambio institucional hacia la descentralización sin una fuerte coordinación vertical efectiva, a la vista de lo que permiten las últimas *ordonnances* de Macron.

Tabla 1. Cobertura de la negociación colectiva: convenios sectoriales y descentralizados (% de empleados, 2015-2016)

	Cobertura sectorial	Cobertura descentralizada
Bélgica	≥90%	Sin datos
Francia	≥90%	61,5%*
Alemania	48%	30%** - 17%***
Italia	90%	34%
España	65-70%	5%

* *Porcentaje de la mano de obra en las empresas que tienen al menos 10 empleados. ** Trabajadores cubiertos por convenios colectivos y comités de empresa. *** Esto corresponde a un 35% de todos los trabajadores cubiertos por convenios colectivos.*

Fuente: DECOBA.

En **Alemania**, la erosión de la tasa de cobertura general de las negociaciones constituye una característica clave de los últimos acontecimientos, aunque representa una tendencia a medio y largo plazo que ya estaba presente a mediados de la década de 1990. En 1998, la cobertura era del 68% en el lado Occidental y del 52% en el Oriental. Para 2016 había descendido al 51% y al 36% respectivamente, lo que suponía una cobertura total del 48%. En cuanto a los acuerdos de empresa, han permanecido estables durante este periodo. Tanto en 1998 como en

2016 cubrían al 8% de los trabajadores del lado Occidental y al 11% del Oriental, y al 8% en conjunto.

Por otra parte, algunas empresas poseen también acuerdos de empresa entre el comité de empresa y la dirección que pueden considerarse una forma de negociación de segundo nivel. Sin embargo, en el contexto alemán, estos acuerdos de empresa no se consideran convenios colectivos en sentido estricto, ya que solo pueden abarcar cuestiones adicionales a los convenios colectivos y tienen que ceñirse al principio de favorabilidad. En resumidas cuentas, alrededor del 30% de todos los trabajadores alemanes están cubiertos tanto por un convenio colectivo como por un comité de empresa.

Aunque el sistema alemán siempre se ha caracterizado por un cierto dualismo entre los convenios colectivos y los acuerdos de empresa (adicionales), el debate sobre la descentralización de la negociación colectiva se ha centrado casi exclusivamente en los denominados acuerdos de derogación. Estos últimos se basan en cláusulas de flexibilización en convenios colectivos sectoriales que permiten (temporalmente) derogar normas acordadas colectivamente en la empresa. A diferencia de los acuerdos de empresa normales, estos acuerdos de derogación en su mayoría no provienen de los comités de empresa, sino del sindicato responsable. Según datos de estudios, alrededor del 35% de todos los trabajadores cubiertos por los convenios colectivos también se ven afectados por ciertos acuerdos de derogación. Éste es el caso de cerca del 17% de todos los trabajadores de Alemania.

Las cláusulas de flexibilización no parecen ser actualmente un rasgo excepcional de la reglamentación conjunta en los centros de trabajo, como en el caso de las “cláusulas para situaciones excepcionales” temporales acordadas para hacer frente a las dificultades. Más bien parecen un instrumento estructural. Siguen siendo temporales, pero tienden a renegociarse con regularidad al hilo de las estrategias de negocio de las empresas. Las diferencias que existen de cobertura entre los convenios sectoriales son otro aspecto que debe tenerse en cuenta en el caso de Alemania. Aunque en 2014 la cobertura se hallaba por encima de la media en una serie de sectores de fabricación tradicionales, en los servicios financieros, en el sector energético y en la administración pública, era significativamente más baja en ciertos servicios y en la agricultura, y algo inferior en los sectores de la electrónica, la industria alimentaria y el comercio minorista. Combinando los datos sobre el cambio institucional y la cobertura de las negociaciones, podemos decir que algunos sectores (sobre todo en la fabricación) parecen caracterizados por una descentralización organizada, mientras que otros (principalmente los de servicios) muestran más signos de descolectivización y erosión.

En **Italia**, las tasas de cobertura de los convenios sectoriales han sido elevadas y bastante estables en los últimos años. Datos recientes procedentes del Istat sobre la estructura de los ingresos revelan que a casi todos los empleados se les aplican los salarios de los convenios colectivos. De hecho, más del 90% de las empresas de 10 o más empleados aplican acuerdos sectoriales a toda su mano de obra de manera uniforme entre los sectores (Cnel-Istat 2016). Por el contrario, solo una minoría de empleados se ven afectados por la negociación descentralizada. Esos mismos datos del Istat muestran que en torno al 20% de las empresas que tienen al menos 10 trabajadores están cubiertas por convenios colectivos descentralizados, lo que incluye acuerdos tanto empresariales como territoriales (Cnel-Istat 2016). Si pasamos del porcentaje de empresas a la cobertura en términos de empleados, se calcula que los acuerdos de empresa afectan a cerca del 27% de la totalidad de la mano de obra del sector privado, incluidas las microempresas de menos de 10 empleados y exceptuando a los trabajadores agrícolas y domésticos. Si añadimos los acuerdos territoriales,

la tasa de cobertura alcanza el 34%. Estos datos indican una difusión relativamente baja de los convenios descentralizados, con la excepción parcial de la fabricación. Además, lo que es más importante aún para nuestro análisis, la extensión de los convenios de segundo nivel no parece haber aumentado significativamente en las últimas décadas. En términos de cobertura, los convenios sectoriales sin duda siguen constituyendo la referencia más importante. Asimismo, el uso de las derogaciones parece bastante limitado: el 2% de las empresas las utilizaron en 2012-2013, según la encuesta Cnel-Istat (2016). De modo similar, el último informe del observatorio sobre negociación descentralizada llevado a cabo por la confederación de sindicatos Cisl revela que se incluyeron derogaciones en el 4% de los convenios firmados en 2015-2016 (OCSEL 2017). En suma, la jerarquía de negociación no parece haberse alterado por el momento, debido, entre otras cosas, a que la negociación descentralizada no ha ampliado su alcance eficazmente.

De todos los países incluidos en este estudio, tal vez **España** sea el que probablemente presente el sistema de negociación colectiva que se ha visto más afectado por las recientes iniciativas unilaterales del gobierno. Uno de los objetivos principales de estas nuevas medidas era promover la negociación descentralizada en las empresas. Los datos indican que, notablemente, el número de convenios alcanzados en unidades de negociación de nueva creación ha aumentado significativamente en 2013, y esto puede reflejar los esfuerzos para aprovechar las nuevas normas sobre derogaciones, entre otras cosas (Cruces et al., 2016). Sin embargo, en términos de empleados con nueva cobertura, los nuevos convenios solo han afectado aproximadamente al 0,5% del total de empleados al año entre 2012 y 2016, con un máximo del 1% en 2013. De hecho, las tasas de cobertura de la negociación se mantuvieron relativamente estables durante la crisis en torno al 65% de total de empleados para los convenios por encima del nivel de la empresa (si tenemos en cuenta la proporción del empleo total que queda excluida de la negociación colectiva, obtendríamos niveles algo más elevados, de un 7-8%; véase Visser 2016) y cercanos al 6% para los acuerdos de empresa. De modo similar, las derogaciones a través de los acuerdos de empresa se mantuvieron estables entre 2012 y 2016, lo que suponía alrededor del 0,3% de todos los empleados, de nuevo con un máximo del 1% en 2013. Según estos datos, podemos decir que, en conjunto, el sistema de negociación español no se ha visto afectado sustancialmente hasta ahora: siguen existiendo convenios sectoriales en el corazón del sistema en general, mientras que el alcance de los acuerdos de empresa no se está ampliando y la posibilidad de derogaciones no se utiliza extensamente. Un problema que sigue sin ser explorado lo suficiente es el uso de las prerrogativas reforzadas de los empresarios para modificar unilateralmente las condiciones de trabajo, introducidas en la reforma de 2012. Si este tipo de modificaciones unilaterales se extendiera, el papel central de la negociación colectiva como instrumento regulador puede verse amenazado; especialmente en las PYMES, donde esta práctica podría ser una alternativa más atractiva que las derogaciones acordadas colectivamente.

6. La calidad de la negociación entre unos niveles y otros: un alcance creciente para los convenios descentralizados

Una evaluación adecuada de la calidad y la eficacia de la negociación colectiva en los distintos niveles requeriría un análisis detallado del contenido de los distintos acuerdos. Aquí queremos esencialmente examinar si los cambios recientes han supuesto cierto grado de “vaciado de los convenios” sectoriales.

La importancia de la negociación descentralizada se ha incrementado antes de la crisis tan solo en dos casos, los de Francia y Alemania. En Francia, el amplio respaldo que ofrece la ley

desde principios de la década de 1980 y la presencia del principio de favorabilidad han desempeñado un papel crítico. En Alemania, la expansión de la descentralización se ha producido a través del sistema de cláusulas de flexibilización, que fue desarrollado y puesto en marcha íntegramente por los interlocutores sociales, pero frente a la amenaza de la intervención legal.

Por el contrario, la utilización de sistemas derogatorios descentralizados que ha introducido la legislación en los últimos años sigue siendo hasta ahora bastante limitada, aunque las derogaciones puedan ser amplias y extensas. Esta situación permite hacer al menos dos consideraciones. En primer lugar, el equilibrio entre los convenios sectoriales y los acuerdos descentralizados aún no ha cambiado, y los primeros siguen siendo la referencia principal para la regulación conjunta del empleo y de las condiciones laborales. En segundo lugar, los interlocutores sociales parecen bastante cautelosos a la hora de hacer uso de las posibilidades que les ofrece la nueva legislación. La negociación multipatronal sigue constituyendo una referencia fundamental para los sindicatos y la protección de los trabajadores, y los empresarios parecen reconocer sus méritos a la hora de proporcionar un terreno de juego nivelado para la competición y una base común para construir unas relaciones laborales positivas en el lugar de trabajo. Tal vez sea solo cuestión de tiempo, pero, si esta interpretación es válida, las formas en las que se ha implantado últimamente la descentralización de la estructura de negociación parecen mal concebidas. En lugar de respaldar la renovación de las relaciones laborales en el lugar de trabajo, se arriesgan a ponerla en peligro.

Tabla 2. Abriéndose camino en la crisis: tendencias actuales en la negociación colectiva

	Estructura de negociación		Cobertura		Derogaciones negociadas	
	Coordinación	Autonomía	Sectorial	Descentralizada	Alcance	Uso
Bélgica	Negociación organizada	Descenso en la coordinación horizontal	Elevada (estable)	Sin datos (en aumento)	Ninguno, muy limitado	No procede
Francia	Negociación descentralizada	Descenso en la coordinación vertical	Elevada (estable)	En aumento	Amplio, con limitaciones	Bajo
Alemania	Negociación organizada	Descenso en la coordinación horizontal	En descenso (descolectivización parcial)	Media (estable)	Amplio, con normas procedimentales	Media (en aumento)
Italia	Negociación organizada / ¿negociación descentralizada y segmentada?	Amenazada en la coordinación vertical	Elevada (estable)	Media (estable)	Amplio	Bajo
España	Negociación descentralizada / ¿negociación desorganizada?	Descenso en la coordinación vertical	Elevada (estable)	Baja (estable)	Amplio	Bajo

Fuente: DECOBA

7. PRINCIPALES RESULTADOS DE LOS ANÁLISIS SECTORIALES

Los análisis sectoriales en el metal y en el comercio minorista ponen de relieve una gran variedad de partes negociadoras, contenidos y resultados. No es de extrañar que en todos los países la difusión de la negociación de empresa esté vinculada al tamaño de esta, y que se dé sobre todo en las empresas medianas y grandes. Esto supone una barrera de entrada difícil de romper y que puede encontrarse en los distintos países, aunque en diverso grado. Esta fractura se hace muy evidente en los países mediterráneos (España y, sobre todo, Italia), donde las empresas más pequeñas —a menudo microempresas— dan empleo a un porcentaje relativamente grande de la mano de obra. Sin embargo, la situación no es tan distinta en Alemania, Francia y Bélgica, como indican los informes nacionales, donde se ve equilibrada por el papel de liderazgo que desempeña un grupo sustancial de grandes empresas.

El sector del metal muestra una difusión significativa de la negociación de empresa (gracias a la presencia de grandes compañías líderes) y relaciones más consolidadas y organizadas entre las partes. El sector metalúrgico ha desempeñado con frecuencia un papel clave en la negociación sectorial en el pasado. Esto sigue sucediendo en los casos de Alemania e Italia, y en gran medida también en los casos de Francia, Bélgica y España. Debido a su tamaño y a su fuerte papel negociador, el convenio sectorial del metal alemán sigue desempeñando una función muy destacada a escala nacional que no es cuestionada por la negociación de empresa, a pesar de haber disminuido la cobertura de las negociaciones.

En el sector del comercio minorista, la situación difiere considerablemente y apunta en la dirección opuesta, con una cobertura por debajo de la media de la negociación y la difusión de convenios descentralizados. Este sector, que exhibe un elevado nivel de fragmentación y en el que prevalecen las pequeñas empresas, parece ser menos conducente a las relaciones laborales tradicionales. No obstante, se trata de un mundo heterogéneo, vasto y en crecimiento, donde las actividades sindicales y las negociaciones han tenido dificultades para establecerse. Actualmente, esto puede considerarse como un reto para la reorganización de las relaciones laborales. De hecho, las experiencias de negociación en el sector minorista pueden indicar ciertas direcciones importantes para la negociación colectiva. Como se ha señalado en los casos estudiados, la negociación descentralizada en este marco difícilmente puede echar raíces y parece especialmente ligada a la reorganización de las empresas o a ciertas grandes cadenas de comercio minorista. Existen diversos factores que pueden explicar este panorama, como el menor tamaño de las empresas y su fragmentación, la débil presencia sindical y las dificultades para llegar a intercambios negociadores mutuamente ventajosos, debido a la presión ejercida por la dirección con el fin de reducir costes e incrementar la flexibilidad.

En el sector metalúrgico, la negociación involucra a un mayor número de trabajadores y revela un mayor impacto de la legislación. Esto también afecta a la negociación de empresa, que está más extendida en comparación y, al mismo tiempo, desempeña un papel que no es meramente auxiliar para el sector. Una parte significativa del metal engloba a empresas comprometidas con la introducción de innovaciones técnicas y organizativas y con la elevación de la calidad y el nivel de competitividad, pero este no es el caso del sector minorista. Aquí, la competencia entre empresas se describe como vinculada principalmente a la reducción de costes y, por tanto, a menudo desemboca en un empeoramiento de las condiciones de trabajo, una prolongación de la jornada laboral y una mayor flexibilidad e inseguridad en las relaciones laborales.

8. LAS FUERZAS IMPULSORAS

El mapa de los cambios producidos en nuestros cinco países señala una serie de puntos en común, pero también diferencias sustanciales. ¿Cuáles son los factores que pueden explicar el patrón de transformación que observamos?

Probablemente no sea por casualidad que las principales intervenciones formales en el ámbito de las relaciones laborales y la negociación colectiva se puedan encontrar en los países con unas condiciones económicas y presupuestarias más críticas. Sin embargo, los cambios en el marco institucional deben contemplarse dentro de la interacción entre los niveles nacional y supranacional, con los gobiernos como actores clave en esta coyuntura, especialmente debido a la necesidad de abordar el impacto de la crisis económica y financiera sobre las economías y los mercados de trabajo nacionales.

Asimismo, no solo cabe destacar el papel de los gobiernos nacionales en el marco de las políticas de la UE, sino que también el de los interlocutores sociales adquiere una importancia capital. Las políticas nacionales no solo se encuentran inmersas en un sistema político nacional en el que los interlocutores sociales desempeñan sin duda una función relevante, sino que la eficacia de cualquier intervención legislativa depende de las estrategias e iniciativas que han establecido los interlocutores sociales de manera unilateral y conjunta.

BIBLIOGRAFÍA

- CNEL-ISTAT (2015) *Produttività, struttura e performance delle imprese esportatrici, mercato del lavoro e contrattazione integrativa*, Roma; CNEL-ISTAT.
- Cruces, J., Lago, J., Moreno, R., Rocha, F., Sanz, E. (2016), *El impacto de la reforma laboral de 2012 en la negociación colectiva (2013–2015)*. Madrid: Lefebvre-El Derecho.
- Fondazione Di Vittorio (2016), *Contrattazione integrative e retribuzioni nel settore privato*, http://www.fondazionedivittorio.it/sites/default/files/content-attachment/Contrattazione_2_livello_2016.pdf
- Guardiancich, I., Molina, O. (2017), *Talking through the crisis: Social dialogue and industrial relations trends in selected EU countries*, Geneva: OIT.
- Koukiadaki, A., Távora, I., Martínez Lucio, M. (2016), Continuity and change in joint regulation in Europe: Structural reforms and collective bargaining in manufacturing, en *European Journal of Industrial Relations*, vol. 22, n.º 3, pp. 189–203.
- Lehndorff, S. (2015), editor, *Divisive integration. The triumph of failed idea - revisited*, Brusels: ETUI.
- Marginson, P. (2014), Coordinated Bargaining in Europe. From Incremental Corrosion to Frontal Assault, in *European Journal of Industrial Relations*, vol. 21, n. 2: 97-114.
- Marginson, P., Welz, C. (2014), *Changes to wage-setting mechanisms in the context of the crisis and the EU's new economic governance regime*, Dublín: Eurofound, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- OCSEL-CISL (2017) *La contrattazione decentrata supera la crisi. 3º Raport 2015–2016*.

Papadakis, K., Ghellab, Y. (2014), editores, *The governance of policy reforms in southern Europe and Ireland. Social dialogue actors and institutions in times of crisis*, Geneva: Organización Internacional del Trabajo.

Rocha F. (ed.), (2014), *The new EU economic governance and its impact on the national collective bargaining system*, Madrid, Fundación 1º de Mayo.

Schulten, T.; Müller, T. (2015), European economic governance and its intervention in national wage development and collective bargaining, in S. Lehndorff, ed., *Divisive integration. The triumph of failed ideas in Europe-revisited*, Brussels, ETUI: 331-364

Traxler, F. (1995), Farewell to Labour Market Associations? Organized versus Disorganized Decentralisation as a Map for Industrial Relations, en C. Crouch y F. Traxler (eds.), *Organised Industrial Relations in Europe: What Future?*, Aldershot: Avebury: 3-19.

Traxler, F., Blaschke, S. y Kittel, B. (2001), *National Labour Relations in Internationalized Markets*, Oxford: Oxford University Press.

Traxler, F., Brandl, B. (2012), Collective Bargaining, Inter-Sectoral Heterogeneity and Competitiveness: A cross-national comparison of macroeconomic performance, in *British Journal of industrial Relations*, vol. 50, n.º 1: 73-98

Van Gyes, G., Schulten, T. (2015), *Wage bargaining under the new European Economic Governance. Alternative strategies for inclusive growth*, Bruselas: ETUI.

Visser, J. (2013), *Wage Bargaining Institutions - from crisis to crisis*, Abril, Comisión Europea, DG de Asuntos Económicos y Financieros, Economic Papers 488.