

Caracterización de la Negociación Colectiva en Europa*

Guidelines of collective bargaining in Europe

Jesús Cruz Villalón**

Resumen:

El presente estudio efectúa un diagnóstico del conjunto de los modelos nacionales de negociación colectiva en Europa. Efectúa sobre todo una presentación de su evolución más reciente, detectando las posibles tendencias, su uniformidad y/o divergencia. Se ha intentado evitar una descripción aislada de la regulación de cada regulación nacional, pues se ha pretendido realizar un estudio transversal, que permita una comparación de cada una de las materias que integran dicha regulación: fuentes jurídicas, tipología, estructura y concurrencia, sujetos, procedimiento, eficacia jurídica, vigencia y duración, administración, control de la legalidad, así como contenido negocial. Ello nos ha permitido detectar hasta qué punto existen para cada aspecto grupos de sistemas nacionales, es decir modelos de negociación colectiva con señas de identidad comunes, con tendencias hacia la convergencia o hacia la divergencia.

Abstract:

This study makes a diagnosis of the national collective bargaining models in Europe. It mainly offers a presentation of its most recent evolution, detecting possible trends, its uniformity and/or differences. An attempt has been made to avoid an isolated description of each national regulation, since a transversal study is considered a better option, as it would allow to make an appropriate comparison among the matters that involve all the referred regulations: legal sources, typology, structure and concurrence, subjects, procedure, legal effectiveness, duration, administration, legality controls, as well as business content. This has allowed us to detect to what extent how many groups of existing national systems exist regarding any of these aspects, that is, collective bargaining models with common identity signs and similar tendencies towards convergence or divergence.

Palabras clave:

Negociación colectiva – Acción sindical – Relaciones laborales – Legislación laboral

Keywords:

Collective bargaining – Union action – Industrial relations – Labour law

Sumario:

1. Fuentes jurídicas de regulación – 2. Tipología de convenios colectivos – 3. Estructura y concurrencia de convenios colectivos – 4. Sujetos negociales – 5. Procedimiento negocial – 6. Eficacia del convenio colectivo – 7. Vigencia y duración del convenio – 8. Administración del convenio colectivo – 9. Control de legalidad del convenio colectivo – 10. Contenido convencional – 11. Resumen conclusivo – 12. Anexo normativo

* El presente estudio recoge el balance y conclusiones de la obra colectiva dirigida por el autor, La negociación colectiva en Europa. Un estudio transversal, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Madrid 2019. La misma, además de encontrarse publicada en formato papel se puede descargar libremente en formato pdf en la siguiente dirección http://www.mitramiss.gob.es/es/sec_trabajo/ccnc/B_Actuaciones/Estudios/Negociacion_colectiva_en_Europa_vinculado.pdf
En dicho texto completo, al que me dirijo, pueden encontrarse las bases documentales y bibliográficas en las que se ha basado el trabajo en su elaboración.

** Presidente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social en la Universidad de Sevilla (España). Contacto: jesuscruz@us.es

1. Fuentes jurídicas de regulación

1.1. Diversidad de fuentes y de regímenes sobre la base de contextos diferenciados históricos, económicos, sociales, políticos y culturales

El marco regulativo de la negociación colectiva en Europa refleja un panorama intensamente heterogéneo. Ello trae su causa de la diversidad de los contextos históricos, económicos, sociales y políticos que configuran y han configurado cada sistema. Influyen en ello también las tendencias a la descentralización negocial detectada en algunos modelos estatales en los últimos años.

La cultura, las prácticas realizadas a lo largo de los años, el sentir y consenso social, el escenario económico, así como las diversas opciones políticas influyen de manera notable en el entendimiento de las relaciones colectivas y, por ende, en el sistema de relaciones laborales y en la práctica negocial. La propia configuración normativa de un determinado sistema es en última instancia, resultado y fruto tanto del contexto económico, político y social, como de la percepción de los sujetos colectivos sobre el modo de afrontar sus relaciones pero, incluso más allá de ello, la puesta en práctica de ese marco jurídico está íntimamente ligada con la asunción de roles y funciones que los agentes sociales (y la propia sociedad en su conjunto) tengan asumidos como propios.

La realidad económica y social influye grandemente, y pese a la existencia de modelos históricos muy consolidados, aquélla puede provocar cambios sustanciales. Así, se aprecia como en ciertos países en los que de partida se percibía cierto desapego respecto de la autonomía colectiva; o cómo empresas en dificultad ignoraban la prioridad concedida al convenio sectorial frente a los consejos de empresa y el convenio de empresa (Alemania); o la práctica ausencia de negociación colectiva a nivel de empresa y las primeras propuestas de descentralización de la negociación colectiva en los años 80 en el país cuando fue restaurada la libertad de sindicación (Polonia); o cómo incide en las relaciones laborales su organización territorial federal y la diferencia entre las diversas comunidades que la conforman (Bélgica); o la particular idiosincrasia histórica que dificultad notablemente realizar evaluaciones comparativas con otros países (Reino Unido).

1.2. La norma internacional y supranacional como mecanismos de uniformidad y modulación de modelos

Organización Internacional del Trabajo. Al margen de factores económicos derivados de procesos globales como la mundialización y la competencia internacional, la pertenencia a organismos e instituciones supranacionales con poder normativo vinculante ha provocado, al menos a nivel mínimo, una cierta confluencia de los modelos de relaciones laborales y de negociación colectiva. Así, desde el plano más global representado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) hasta el más regional derivado de la pertenencia a la Unión Europea, la ratificación de los Convenios de los OIT y la transposición de las Directivas de la Unión Europea han provocado una obligada parcial convergencia de modelos si bien con niveles diversos de intensidad.

La ratificación y consiguiente entrada en vigor de los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo en materia de libertad sindical, representación en la empresa y negociación colectiva han supuesto un importante impulso para la garantía del derecho a la negociación colectiva y el reconocimiento de sus resultados en los diversos países. Todos los países examinados han ratificado los Convenios claves a estos efectos (especialmente los Convenios 87 y 98).

Muy diferente es la situación respecto del Convenio relativo al fomento de la negociación colectiva de 1981, que contempla tanto a la negociación colectiva con representantes sindicales como los procesos de negociación con representantes elegidos por los trabajadores en la empresa (Convenio 154). Este texto ha sido mucho menos interiorizado en los ordenamientos de los diversos Estados, pues cuenta con un menor número de ratificaciones y, en particular, no está en vigor en muchos de los países estudiados. Sólo la mitad de ellos lo han ratificado (Bélgica, Eslovenia, España, Finlandia, Grecia, Hungría, Letonia, Lituania, Noruega, Países Bajos, Rumanía y Suecia). Podría explicar tal situación su contenido más prescriptivo en lo concerniente a la negociación colectiva que su precedente de 1949. Por ejemplo, dicho texto es decisivo a la hora de marcar la posición de protagonismo prevalente de las organizaciones sindicales comparativamente con la también viable de la representación electiva de trabajadores en la empresa, al punto que se estable una garantía específica en orden a que la existencia de tales representantes “no se utilice en menoscabo de la posición de las organizaciones de trabajadores interesadas”.

Consejo de Europa. Importancia destacada ha tenido también el Consejo de Europa, a través del Convenio Europeo para la protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, con su control

aplicativo por parte del Tribunal que en el mismo se instituye. En particular, dicho Tribunal declarará que resulta necesario incorporar un “elemento esencial” al derecho de libertad sindical: el derecho a negociar colectivamente con el empresario; derecho que los Estados deberían “no solo respetar sino también hacer posible”.

Este reconocimiento, en principio genérico e indeterminado, no impedirá a los Estados mantener –dentro del amplio margen de concreción del que gozan en este campo– su libertad para organizar sus sistemas, y, por tanto, para reconocer, si lo consideran apropiado, un estatuto especial para las organizaciones sindicales representativas o más representativas. Se trata de una posibilidad que el Tribunal de Derechos Humanos ha admitido, negando la posible discriminación que esta institución podría suponer en el ejercicio de este derecho. Este mismo Tribunal señala igualmente que el derecho a negociar y concluir un convenio colectivo no impone a los Estados una obligación de desarrollo de la negociación colectiva o incluso la promoción de su ejercicio por las partes implicadas; aun en el caso de que la negociación colectiva fuera virtualmente casi inexistente o impracticable.

Unión Europea. En el ámbito de la Unión Europea también se ha producido alguna intervención de impacto, aunque con fuertes condicionamientos.

Ante todo es de destacar el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva dentro de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (art. 28), si bien con dos obstáculos importantes: de un lado, que la Carta no amplía el ámbito competencial de las instituciones de la Unión y en este terreno no hay atribución competencial explícita en materia de negociación colectiva; de otro lado, que el Tribunal de Justicia hasta el presente no ha reconocido en todos sus términos la eficacia entre particulares de los derechos reconocidos en la Carta. Todo ello hace depender la intervención en la materia a la posible implementación por parte del Derecho derivado.

Respecto del Derecho derivado, el mismo se encuentra bastante condicionado también, por cuanto que la exclusión de la política de armonización al derecho de asociación empresarial y sindical se ha interpretado como extensiva a la negociación colectiva. En todo caso, el Tribunal de Luxemburgo ha efectuado un amplio reconocimiento del derecho a la negociación colectiva, en base a las tradiciones jurídicas del conjunto de los Estados miembros, especialmente entendiendo que la negociación colectiva se situaba fuera de las prohibiciones dirigidas al garantizar el derecho a la libre competencia mercantil, no pudiendo por tanto con carácter general ser negado por su contraposición con las libertades económicas. A pesar de ello, también admitirá algunas limitaciones del derecho a la negociación colectiva cuando lo pactado excede de su finalidad esencial.

A tenor de lo anterior, la generalizada pertenencia de los países europeos a la Unión Europea, o bien su obligada vinculación al respeto de la normativa en materia de política social de la Unión, provoca una cierta confluencia en elementos significativos de los tradicionales modelos de relaciones laborales, como consecuencia de la necesaria transposición de las correspondientes Directivas. Ejemplo paradigmático pueden ser a tales efectos los sistemas nórdicos, donde la puesta en práctica en el derecho interno de las prescripciones de la Unión Europea ha significado la entrada en funcionamiento de mecanismos legales en modelos caracterizados por una fuerte autonomía de los sujetos colectivos en la regulación de las relaciones laborales. Así, encontramos ejemplos en los que el amplio margen del que tradicionalmente ha gozado la negociación colectiva para disciplinar las relaciones laborales, se ha visto afectado por la aparición de las denominadas normas estatales, que, en su misión de transponer al ordenamiento nacional ciertas Directivas de la Unión Europea, vienen a regular el alcance de los convenios colectivos en tales materias, garantizando en todo caso la aplicación los contenidos obligados de las Directivas (Suecia). Para algún país, su incorporación a la Unión Europea supuso todo un desafío para su sistema de relaciones laborales, basado casi en exclusiva en la autonomía colectiva y donde el papel de la norma estatal era casi inexistente (Dinamarca). La obligada y necesaria labor de implementación de las Directivas de la Unión Europea ha dado lugar a una mayor presencia en estos ordenamientos de la norma heterónoma, aun con la fórmula habitual de transposición mixta vía convenio colectivo complementada por la norma estatal como subsidiaria.

De igual forma, la existencia de una negociación de carácter normativo pero atípica dentro de algún Estado del este europeo obedece en cierta medida a la aparición de leyes especiales que disciplinan materias objeto de tratamiento por Directivas de la Unión Europea (Polonia).

Desde otra perspectiva, las variables económicas y los mandatos de la Unión Europea, vía Memorandos de entendimiento durante la última crisis económica, han impulsado a la intervención de la norma estatal

sobre los marcos jurídicos en los que se desenvuelven los sistemas nacionales de negociación colectiva. Los países europeos periféricos sobre los que se ha actuado han realizado cambios en sus modelos de negociación colectiva como consecuencia de tales intervenciones (Grecia, Portugal, Irlanda, España). Ello se ha producido también en otros Estados donde no se han celebrado Memorandos de entendimiento, donde igualmente desde las instancias europeas se han producido cierto tipo de recomendaciones en orden a que el legislador nacional intervenga sobre el correspondiente sistema de negociación colectiva (Italia). Ello ha sucedido en este último caso en un escenario donde tradicionalmente el sistema de negociación colectiva se ha caracterizado por una fuerte autonomía de los propios sujetos colectivos.

1.3. Reconocimiento constitucional del derecho a la negociación colectiva

La negociación colectiva como tal no surge como un derecho político de primera generación en los textos constitucionales. La propia libertad sindical inicia su reconocimiento básicamente desde la perspectiva individual y organizativa, con olvido inicial de la perspectiva externa o de acción sindical. Ello determinó en su arranque, por ejemplo, que los Tribunales de garantía de derechos fundamentales no llegasen a reconocer la negociación colectiva como un contenido específico o esencial de la libertad de las organizaciones sindicales.

Sin embargo, el reconocimiento constitucional de los derechos sociales en las Constituciones de segunda generación, esencialmente a partir de las Constituciones de la segunda posguerra, supone un plus de eficacia para tales derechos y limitar o determinar el papel y función que a la norma emanada del Parlamento le corresponde en lo relativo a su regulación.

La consagración constitucional expresa del derecho de negociación colectiva es habitual en las Constituciones de los países del mediterráneo (Portugal, España, Italia, Grecia), aunque se extiende a otros Estados de la Europa central (Bélgica) o del Este (Bélgica, Rumanía, Letonia y Polonia), pero también hay muchos otros en los que se constata un silencio constitucional al respecto.

Lo que sí es habitual es el reconocimiento del derecho de asociación en general, o bien del más específico de asociación sindical, del que se extrae el reconocimiento constitucional de la negociación colectiva. Así, en algún país el texto constitucional alude a la libertad de coalición, lo que ha propiciado que su Tribunal Constitucional haya considerado que en ella se incluye también el derecho de las coaliciones a celebrar convenios colectivos (Alemania). A mayor abundamiento, dado que todos los países examinados han ratificado los convenios de la OIT en materia de libertad sindical, su reconocimiento ha sido en muchas ocasiones el fundamento para interpretar en esa clave el correspondiente texto constitucional, incluso del derecho de negociación colectiva.

La previsión constitucional explícita del derecho a la negociación colectiva suele ir acompañada en los países del sur de ciertas indicaciones adicionales acerca de la eficacia jurídica del convenio colectivo y de la función de la norma estatal en desarrollar la previsión constitucional al respecto. El carácter jurídicamente vinculante de los convenios sólo figura expresamente recogido en algunos textos constitucionales (Rumanía, España, Italia), al margen de que en este último país la previsión constitucional aún no ha sido implementada legalmente. En el resto de los Estados, o bien se realiza un reconocimiento general del derecho a la negociación colectiva (Bélgica, Letonia, Polonia) o bien se complementa tal reconocimiento con la remisión a los términos que se determinen legalmente (Portugal, Grecia).

1.4. La intervención del legislador estatal en el derecho de negociación colectiva

En casi todos los países existe algún tipo de intervención legal en el ámbito de la negociación colectiva, si bien con alcance muy desigual.

En ordenamientos marcados por la ausencia de reconocimiento constitucional de la negociación colectiva o del derecho de sindicación, han sido los compromisos derivados de la ratificación de los Convenios de la OIT o de la incorporación a la Unión Europea los que han dado lugar a la entrada de la norma estatal ordinaria en la regulación de la negociación colectiva (Reino Unido, Irlanda). Ello ha sucedido incluso en Estados cuya negociación colectiva tradicionalmente ha sido fruto casi exclusivo de la autonomía colectiva de los interlocutores sociales colectivos y pese a que la transposición de las Directivas se realiza frecuentemente a través de convenios colectivos o de manera mixta tanto por la ley como por la negociación colectiva (Dinamarca).

Allí donde la Constitución reconoce el derecho de negociación, la intervención de la norma legal suele ser mucho más incisiva. A veces la llamada a intervención de la ley es directa desde el texto constitucional

(Grecia, España). En otras ocasiones la propia garantía constitucional del derecho exige de forma implícita la intermediación legal (Italia, Portugal, Bélgica, Letonia, Polonia, Rumanía).

La llamada a la intervención de la ley suele plantear el problema adicional de los límites de la norma heterónoma en la configuración concreta del derecho a la negociación colectiva y el necesario respeto a la garantía institucional que deriva del reconocimiento constitucional de la figura. En esos países, algunas reformas han sido objeto de valoración por los Tribunales Constitucionales, que en algunas ocasiones han admitido que por razones de empleo o del contexto de crisis económica el legislador pueda intervenir en la regulación de las condiciones de trabajo, afectando con ello de manera indirecta a la negociación colectiva (España y, en cierto modo, Alemania).

1.5. La autonomía de los interlocutores sociales como vía de diseño del marco regulador de la negociación colectiva

En los países nórdicos, así como en algunos otros de impronta anglosajona o mediterránea, la intervención legal es muy escasa o prácticamente inexistente. Ello da lugar a que, por razones históricas y de cultura sindical, el grueso del marco normativo de la negociación colectiva se lleva a cabo por parte de los propios interlocutores sociales (Dinamarca, Suecia, Finlandia, Reino Unido, Italia).

En algunos casos ello no se formaliza por completo, de modo que en parte ello se lleva a cabo a través de prácticas negociales muy asentadas con el paso del tiempo y fuertemente respetadas en la práctica, aunque el protagonismo del diseño también lo asumen los interlocutores sociales.

2. Tipología de convenios colectivos

La negociación colectiva puede materializarse a través de distintos tipos de pactos colectivos, unos denominados formalmente como convenios colectivos en el sentido estricto del término, otros de forma más genérica o ambigua calificados como acuerdos colectivos. La mayoría de los ordenamientos jurídicos nacionales en Europa regulan o permiten la existencia de distintos tipos de pactos colectivos, cuya existencia se fundamenta sobre circunstancias muy diversas.

Los sistemas laborales de negociación colectiva suelen centrarse con carácter exclusivo o principal en las relaciones de trabajo del sector privado, con exclusión del sector público. Ello suele provocar que el centro de atención tienda a focalizarse en la negociación colectiva del sector privado, sin perjuicio de que con el paso del tiempo emerjan importantes experiencias de negociación colectiva en el sector público.

2.1. La centralidad de la negociación en el sector privado: la dualidad sector / empresa

Los sistemas europeos de negociación colectiva con carácter general pueden clasificarse en tres grupos por lo que se refiere al sector privado. En primer lugar, sistemas que diferencian entre convenios sectoriales, de empresa y acuerdos de empresa (Francia, Italia, España, Portugal, Suecia, Rumanía, Croacia). En segundo lugar, sistemas en los que la inexistencia de convenios de empresa o el predominio de los convenios sectoriales en la regulación de las materias básicas sitúa en un papel subordinado el ámbito de empresa (Alemania, Austria, Dinamarca, Bélgica, Finlandia, Grecia, Hungría, Holanda, Luxemburgo, Eslovaquia, Eslovenia). En tercer lugar, sistemas en los que predominan de manera singular o absoluta los convenios de empresa (Reino Unido, Irlanda, Bulgaria, Estonia, Letonia, Lituania y Polonia). Sin perjuicio de lo anterior, entre los sistemas que forman parte de un mismo modelo teórico, se aprecian importantes diferencias.

A efectos clasificatorios resulta relevante presentar la negociación colectiva en el ámbito privado a partir de la función que desempeñan los distintos tipos de pactos.

De un lado, se observa que todos los sistemas de negociación colectiva han sido edificados sobre el convenio colectivo *stricto sensu*, cuyo objeto fundamental es regular las condiciones de trabajo y las relaciones colectivas en un ámbito concreto. De otro lado, por distintas vías la mayoría de los sistemas han alumbrado fórmulas para adaptar las condiciones de trabajo a las necesidades específicas y/o coyunturales de las empresas, lo que se ha acentuado especialmente en los últimos tiempos. Con dicho objetivo aparecen distintos tipos de acuerdos de empresa.

En algún país se regulan con precisión las relaciones entre el convenio colectivo, los acuerdos de empresa y el contrato de trabajo (Francia). Aparecen así acuerdos denominados “de competitividad”, que pueden regular el tiempo de trabajo, la remuneración y su composición, los términos y procedimientos de movilidad profesional o geográfica interna a la empresa, de ordinario condicionándolos al respeto a los mínimos legales y convencionales.

Hay países en los que desde el punto de vista material existe resistencia a facilitar la celebración de convenios de empresa, aunque ello viene después corregido por la existencia de acuerdos de empresa (Alemania). En estos casos, los convenios colectivos sectoriales, negociados exclusivamente por sindicatos, constituyen la expresión legal del derecho a la negociación colectiva. Junto a ellos, la norma habilita a los comités de empresa a negociar acuerdos de empresa para la ordenación de determinadas materias que afectan a las condiciones de trabajo en la empresa, siempre que aquellas no hayan sido previamente precisadas por los convenios colectivos sectoriales.

Algún concreto país adopta una concepción amplia del convenio colectivo y, así, lo define como aquel acuerdo celebrado entre una o más organizaciones de trabajadores y uno o más empleadores u organizaciones de empleadores que regula las relaciones individuales y colectivas entre empresarios y trabajadores en el seno de una empresa o sector de actividad así como los derechos y obligaciones de las partes contratantes (Bélgica). Estos convenios pueden celebrarse en todos los ámbitos de negociación, incluidos los ámbitos inferiores al de empresa. En este caso, de principio, no se contemplan los acuerdos de empresa, pues el alto grado de coordinación convencional y la intensa jerarquización entre convenios de distinto ámbito, no parece obstáculo insalvable para las empresas.

2.2. Acuerdos de reestructuración empresarial

Adicionalmente, junto a los anteriores, se extienden en la negociación nacional europea acuerdos empresariales específicos de medidas concretas de respuesta a concretos contextos de crisis empresariales o de gestión del cambio preventivo, que no tienen por objeto la fijación de condiciones de trabajo generales (propias del tradicional convenio colectivo) sino de cambios laborales singularizados, en términos más próximos a la participación de los trabajadores en las decisiones de las empresas, pero que se materializan en acuerdos entre la dirección y los representantes de los trabajadores.

Esta nueva tipología de acuerdos de empresa se encuentra presente en la práctica totalidad de los Estados, en la medida en que suelen ser resultado del cumplimiento de las Directivas de la Unión Europea en materia reestructuración empresarial, singularmente respecto de despidos colectivos y de transmisión de empresa. En estas Directivas se contempla la necesidad de establecer un período de consultas con los representantes de los trabajadores "con vistas a alcanzar un acuerdo". De este modo, si se logra dicho acuerdo, tendríamos el ejemplo prototípico de lo que hemos denominado acuerdos de reestructuración empresarial.

En algunos Estados se contemplan otros acuerdos de reestructuración empresarial para materias adicionales a las previstas por el Derecho de la Unión, pero que tienen una confección muy similar a la propia de las Directivas mencionadas. Por ejemplo, en algunos casos se contemplan similares acuerdos que pueden suspender temporalmente la aplicación tanto de las normas laborales como de los convenios colectivos sectoriales y de empresa, cuando concurren causas económicas justificativas (Polonia), o cuando se persiga la consecución de objetivos de política social o de empleo (Italia) o bien sólo de los convenios colectivos (Francia, España). También se contemplan a veces este tipo de acuerdos de reestructuración en materia de modificaciones de condiciones de trabajo que no afectan a convenios colectivos o en lo que refiera a la implantación de sistemas de jornadas irregulares (España).

2.3. El tratamiento singular de la negociación colectiva en el sector público

La pluralidad de modelos de negociación colectiva en el sector público se manifiesta en la presencia de modelos bastante antagónicos: en unos casos prohibición de negociar las condiciones de trabajo; en otros casos regulaciones que no distinguen entre negociación en el ámbito del sector público o del privado, e incluso sobre la naturaleza laboral o administrativa de las relaciones de trabajo que ordenan.

Cuando se contempla el derecho a la negociación colectiva en el sector público, en la mayoría de los Estados se somete a severas limitaciones. Así, la negociación en estos casos se suele regular mediante un régimen especial que no responde a los estándares típicos que caracterizan el derecho a la negociación colectiva en el sector privado.

Entre los sistemas paradigmáticos de modelo dual el legislador establece directamente las condiciones de trabajo aplicables a los funcionarios públicos, sin perjuicio de lo anterior, la norma legal reconoce a los funcionarios públicos determinados derechos de participación en la determinación de las condiciones de trabajo; por contraste, opera el sistema común de negociación colectiva para los contratados laboralmente por entidades del sector público, con algunas limitaciones en particular en lo relativo a las materias que tengan efecto directo sobre los presupuestos generales (Alemania, Francia, España, Holanda, Irlanda, Grecia, Portugal, Polonia, Rumanía, Chequia, Eslovaquia, Letonia). Al final, la división de regulaciones tiende

a converger, porque la prohibición para funcionarios no es absoluta y se permite un cierto espacio de negociación, mientras que la teórica remisión a la normativa general para el personal laboral del sector público se somete a importantes limitaciones derivadas de las especialidades propias de la actuación de la Administración Pública en todos los ámbitos.

Junto a los modelos duales, permanecen modelos de inicial prohibición absoluta, aunque las normas garantizan procesos de diálogo social previos a la fijación unilateral de condiciones de trabajo por las Administraciones Públicas (Bélgica, Luxemburgo, Bulgaria, Hungría).

En el lado opuesto se sitúan los países que reconocen el derecho a la negociación colectiva a los funcionarios públicos, si bien con ciertas limitaciones. En estos casos se ha reconocido formalmente el derecho a la negociación colectiva en el empleo público, sometida a una regulación distinta y más restrictiva que la aplicable al sector privado (Italia). En estos casos, se regula minuciosamente el procedimiento de negociación para el conjunto de los empleados públicos, los requisitos de representatividad de los sindicatos y se atribuye a una agencia especializada la representación de la empresa. La regulación se completa con una previsión de cautela que prohíbe negociar aquellas materias que se reservan al poder de gestión pública. Con un resultado similar, si bien a partir de un diseño convencional, en otros países se contemplan acuerdos centralizados entre el Gobierno y los sindicatos, si bien se abre paso la negociación a niveles inferiores de cuestiones retributivas complementarias (Dinamarca, Austria, Croacia, Eslovenia, Estonia, Finlandia, Lituania, Noruega, Reino Unido, Suecia).

2.4. La marginalidad de la negociación colectiva en el trabajo autónomo

En el ámbito del trabajo autónomo la regla generalizada es la inexistencia de negociación colectiva, cuando menos entendida ésta en el sentido estricto del término, incluso siendo un fenómeno que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea valora de principio como contrario al derecho de la concurrencia, por lo que lo considera con carácter general prohibido. No obstante, el propio Tribunal admite algunas excepciones al principio precedente, aunque lo haga de manera bastante restrictiva.

A tenor de ello, en algunos Estados se contempla la posibilidad de que los convenios colectivos incluyan dentro de su ámbito de aplicación tanto a trabajadores subordinados como a cierto tipo de autónomos próximos a la categoría de los falsos autónomos (Holanda). En otros casos se prevé la posibilidad de celebrar acuerdos que se denominan de interés profesional para aquellos trabajadores autónomos que se encuentran en una situación de dependencia económica respecto de la empresa cliente principal para la que prestan sus servicios (España).

3. Estructura y concurrencia de convenios colectivos

3.1. La tasa de cobertura como determinante de la estructura negocial

La comparación de los porcentajes de población trabajadora incluida dentro del ámbito de aplicación de los convenios colectivos ofrece notables diferencias según Estados. A grandes rasgos los diferentes modelos pueden clasificarse en tres grupos a partir de la variable tasa de cobertura, con una marcada fragmentación geográfica. La mayoría de los Estados se integra en el grupo caracterizado por tasas de cobertura superiores al 60 % de la población asalariada (Francia, Bélgica, Austria y Portugal, con tasas superiores al 90 %; Alemania, España, Grecia, Croacia, Malta con tasas inferiores pero siempre superiores al 60 %). Todos estos sistemas poseen un alto grado de madurez, si bien presentan características estructurales bien diferenciadas. El protagonismo regulador de los convenios colectivos sectoriales, la fuerte presencia de los convenios de empresa, la eficacia *erga omnes* de los convenios, las posibilidades de extensión del ámbito de aplicación de los acuerdos por el Estado, las altas tasas de afiliación sindical, la previsión de mecanismos formales o de hecho de eficacia ultraactiva de los convenios, son instrumentos que de forma individual o acumulada parecen estar en la base de la consecución de altas tasas de cobertura.

Como segundo grupo se encontrarían aquellos otros sistemas de conocida madurez que mantienen tasas de cobertura inferiores al 50 %, en los que la negociación colectiva se desarrolla exclusivamente a nivel de empresa, los convenios no poseen eficacia *erga omnes*, la Administración no está facultada para extender la eficacia subjetiva de los convenios y la afiliación sindical no resulta particularmente alta (Reino Unido, Irlanda).

Por último, se encuentra el bloque de los países del este, que como regla general, registran tasas de cobertura inferiores al 40 % (Bulgaria, Chequia, Eslovaquia, Estonia, Hungría, Letonia, Rumanía). En algunos casos la tasa de cobertura resulta incluso inferior al 20 % (Polonia, Lituania). Junto a la escasa madurez de los

sistemas, la mayoría de estos países coinciden en registrar bajas tasas de afiliación sindical y en estructurar la negociación colectiva en torno al convenio colectivo de ámbito de empresa. Por contraste, existe algún país del este europeo con elevadas tasas de cobertura (Eslovenia).

3.2. Centralización versus descentralización de la negociación colectiva

Los sistemas también se pueden analizar en atención al grado de centralización de la negociación colectiva, pudiéndose diferenciar dos niveles, que de nuevo se reconducen a la dualidad negociación sectorial y empresarial. En la mayoría de los países, junto a esta dualidad, cabe identificar un tercer nivel, por vía de los convenios intersectoriales.

La cuestión resulta aún más compleja si se tiene en cuenta que la trilogía de ámbitos típicos puede descomponerse a su vez en otros ámbitos de menor o mayor alcance. De un lado, en el ámbito empresarial puede o no distinguirse entre convenios de uno o de varios centros de trabajo, pero también entre convenio de empresa y convenio de grupo de empresas. De otro lado, en el ámbito sectorial, puede diferenciarse entre niveles territoriales diversos, normalmente vinculados a la estructura política del Estado (Alemania, España). Por último, en algunos sistemas pervive la posibilidad de negociar convenios para una profesión determinada, que pueden ser negociados a nivel de empresa o a niveles superiores. Otros diferencian a efectos de negociación entre los trabajos manuales y no manuales, en torno a la distinción clásica entre *blue collars* y *white collars* (Noruega, Dinamarca, en menor medida Bélgica).

Junto a los elementos jurídicos, influyen en la conformación de la estructura otro tipo de elementos, como son la organización de los sindicatos, la tradición negocial, la estructura empresarial, el poder real de negociación de las organizaciones sindicales y empresariales, además de otra serie de elementos intangibles como la confianza entre las partes, el respeto a lo pactado en ámbitos superiores o el protagonismo del Estado.

Modelos articulados y desarticulados. Los modelos de negociación colectiva pueden clasificarse en dos básicos. Por un lado, modelos articulados, en los que el legislador o los propios negociadores establecen reglas de reparto competencial entre niveles negociales (Alemania, Austria, Francia, España, Italia, Portugal, Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Noruega, Suecia, Grecia, Eslovenia). Por otro lado, modelos desarticulados, en los que se permite la negociación del conjunto de las condiciones de trabajo en todos y cada uno de los ámbitos de negociación (Bulgaria, Croacia, Chequia, Eslovaquia, Estonia, Hungría, Letonia, Polonia, Rumanía). Los modelos articulados con carácter general se sitúan geográficamente en la Europa occidental, mientras que los desarticulados se ubican en la Europa del este y de los países bálticos. Al margen quedan Estados que no presentan necesidad de afrontar esta materia, por cuanto que la negociación colectiva se desarrolla de manera exclusiva en el ámbito empresarial (Reino Unido, Irlanda).

Exclusividad material por ámbitos. Buen número de sistemas de negociación colectiva, por vía legal o convencional, asignan la negociación de determinadas materias con exclusividad o preferencia a determinados ámbitos o, en su caso, se promueve la articulación aplicativa de las materias acordadas en los distintos niveles de negociación.

Mediante la utilización de distintas técnicas normativas, los sistemas de negociación pueden impulsar la participación simultánea o excluyente de distintos niveles de negociación en la fijación de las condiciones de trabajo básicas. Como es obvio, esta elección implica necesariamente la limitación material del contenido de los acuerdos alcanzados en los distintos niveles de negociación, a partir de mandatos o recomendaciones que vinculan bloques de materias negociables y niveles idóneos de negociación. En el lado opuesto, algunos sistemas se abstienen de realizar dicha selección; en tales casos, la estructura de la negociación colectiva se materializa a partir de una pluralidad de decisiones que los sujetos legitimados para negociar van adoptando sucesiva o alternativamente en los distintos ámbitos de negociación en los que tienen presencia.

Descentralización negocial. Cuando estas materias son desplazadas para su negociación en la empresa se califica dicho modelo como descentralizado, mientras que cuando la negociación de las materias básicas se produce a nivel intersectorial o sectorial el modelo se califica como centralizado. Las facultades homogeneizadoras difieren según que se materialicen en un convenio colectivo de ámbito más amplio o más reducido territorialmente. Esos sí, en todos estos supuestos existe un grado de centralización muy superior al de empresa, pero en cada caso los efectos homogeneizadores son diferentes.

Se puede diferenciar entre Estados donde predomina la centralización (Austria, Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Francia, Alemania, Grecia, Italia, Holanda, Portugal, Eslovaquia, España, Suecia), frente a aquellos otros en los que predomina la descentralización (Bulgaria, Croacia, Chequia, Estonia, Hungría, Irlanda,

Letonia, Lituania, Polonia, Rumanía, Reino Unido). Dicho de otro modo, en los Estados del este de Europa y en los de impronta anglosajona prevalecen los modelos descentralizados, mientras que los demás pivotan hacia modelos más centralizados.

Entre los Estados en los que predomina la centralización, se aprecia la posibilidad de negociar convenios colectivos de empresa (Alemania) e incluso el impulso normativo para el desarrollo de esos convenios (España); en paralelo, en la mayoría de los países del este que hemos englobado en el bloque descentralizado, la norma legal permite la negociación de convenios sectoriales. De esta forma, la clasificación podría completarse con dos grupos nuevos: modelos de centralización material pero de descentralización legal y modelos de centralización legal pero de descentralización material.

La mayor favorabilidad de condiciones para el trabajador. Cuando la negociación se desarrolla simultáneamente en diversos ámbitos, es oportuno establecer reglas que permitan seleccionar el convenio colectivo aplicable en cada caso o bien las materias aplicables a cada nivel. En algunos sistemas se aplica el convenio que establece las condiciones de trabajo más favorables para los trabajadores (Francia, Bélgica, Bulgaria, Chequia, Eslovaquia, Hungría, Lituania). En los sistemas en los que se produce una selección de materias a negociar en determinados ámbitos es posible la aplicación de convenios que contienen condiciones menos favorables (España, Italia).

Preferencia jerárquica. En otros sistemas la selección del convenio aplicable en caso de concurrencia se establece por medio de un orden jerárquico entre los convenios básicos, los convenios de sector y los convenios locales, de forma que si un convenio de sector se aparta de la regulación contenida en un convenio básico sería considerado como nulo (Dinamarca). Algo similar se establece cuando se diferencia entre convenios celebrados dentro o fuera de las comisiones paritarias (Bélgica). También hay países donde los acuerdos de empresa no se consideran producto de la negociación colectiva, por lo que no pueden contravenir lo establecido en los convenios sectoriales (Alemania). La rigidez de este tipo de modelos suele suavizarse mediante la posibilidad de que los convenios jerárquicamente superiores prevean expresamente cláusulas de apertura (Alemania, Bélgica, Dinamarca, Holanda, Italia).

Preferencia aplicativa del convenio de empresa. En algunos países, de centralización del convenio colectivo, se adoptan políticas legislativas orientadas a favorecer la descentralización. Uno de los instrumentos técnicos que se utiliza es el de establecer la preferencia aplicativa del convenio de empresa frente al convenio sectorial (Italia, España).

Las precedentes reglas de preferencia aplicativa del nivel más descentralizado suele jugar allí donde funciona por vía legal o de facto un sistema de eficacia general del convenio colectivo. Por el contrario, allí donde rige un modelo de eficacia limitada, no suelen establecerse sistemas de este tipo de preferencia del nivel empresarial, pues siempre existe una fórmula alternativa que desempeña funciones similares. En estos casos de convenio de eficacia limitada, a la concreta empresa que quiere desgajarse del convenio sectorial, le basta con desafiliarse de la asociación empresarial para proceder a negociar su convenio propio, que en ningún caso se vería afectado ya por el convenio sectorial (Italia).

De forma alternativa, en algunos países se contemplan procedimientos muy singulares de descuelgue empresarial, aunque suele ser un mecanismo más de carácter excepcional (España).

En una valoración general de resultados se aprecia que los cambios en la estructura negocial son muy lentos y producen escasos efectos las reformas legislativas favorecedoras de la descentralización productiva. Dicho en otros términos, en aquellos países en los que se han introducido reglas relativas a la preferencia del convenio empresarial frente al sectorial, en la práctica se han producido escasas modificaciones en el equilibrio entre convenio sectorial versus convenio empresarial.

Todas las consideraciones precedentes carecen de sentido, allí donde rige un modelo de exclusiva negociación en el ámbito empresarial (Reino Unido).

Finalmente, sólo en algún concreto país se detecta el otorgamiento de preferencia aplicativa al convenio precedente en el tiempo respecto del nuevo (España).

4. Sujetos negociales

4.1. Los sujetos básicos de la negociación por el banco social

En materia de sujetos también se observa un panorama intensamente heterogéneo, aunque con una base común a resultas de la propia esencia de la institución y del marco que proporciona el Derecho Internacional.

Los sujetos negociales por parte de los trabajadores pueden ser de tres tipos: el sindicato, la representación electiva de los trabajadores en la empresa y, muy excepcionalmente, otros sujetos informales designados o elegidos en la empresa. Lo generalizado es que el sindicato ostente capacidad negocial en todos los ámbitos, mientras que los otros dos sujetos sólo lo puedan hacer en la empresa o en ámbitos inferiores a la misma.

4.2. La libertad sindical y la universal capacidad negocial del sindicato

Entre esos elementos comunes destaca la conexión entre el sindicato, su libertad sindical y la capacidad para negociar convenios colectivos, que se asienta en principios y reglas de ámbito internacional. Esta conexión se detecta tanto en la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, como en los instrumentos supranacionales que incluyen los derechos económicos, sociales y culturales de segunda generación, así como en los textos elaborados en el seno de la Organización Internacional del Trabajo. Refuerza este punto de partida la doctrina del Comité Europeo de Derechos Sociales, al interpretar la Carta Social Europea, así como del Comité de Libertad Sindical o de la Comisión de Expertos en aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT. Esta doctrina ha partido de esta conexión para admitir, en primer lugar, el reconocimiento tanto voluntario como el obligatorio de las organizaciones sindicales (Reino Unido), así como la posibilidad, en determinadas circunstancias y con diversas condiciones, de limitar u otorgar una titularidad exclusiva o preferente de esta facultad a las organizaciones sindicales representativas o más representativas.

En buena parte de los países europeos el derecho a la negociación colectiva se ha reconocido como un contenido más del derecho a la libertad sindical tutelado en sus Leyes Fundamentales (Finlandia, Islandia, Eslovenia); o que esta misma negociación colectiva se “sindicalice” en el texto de la propia Constitución (Polonia, Portugal, Italia). En algún caso, de este reconocimiento constitucional de la libertad sindical al máximo nivel se ha deducido una prevalencia natural de este sujeto de la negociación de los convenios colectivos en sentido estricto, frente a otros posibles procesos de consulta o incluso cogestión que pueden dar lugar a acuerdos de empresa donde los sujetos pueden ser otros (Alemania). Sin embargo, cuando el reconocimiento constitucional de la negociación colectiva se realiza de forma expresa como un derecho diferenciado y atribuido genéricamente a los “trabajadores” o a sus representantes, dicha fórmula resulta sintomática en ocasiones de la apertura de esta capacidad a otros sujetos no sindicales (Letonia, Hungría, Rumanía, Francia, España).

Tan solo en algunos casos excepcionales se detecta la ausencia de una expresa previsión legal, de modo que este reconocimiento y la regulación de esta capacidad procede básicamente de acuerdos entre los propios interlocutores sociales o a partir del mero texto constitucional (Dinamarca, Italia).

4.3. Las exigencias de requisitos adicionales en la selección del interlocutor sindical

Este reconocimiento legal de la genérica capacidad sindical suele venir acompañado de otros requisitos para acceder a la efectiva capacidad negociadora.

Requisitos formales. Estos requisitos pueden derivar de los que se imponen a toda organización para poderse considerar como sindicato. Así, en varios países el reconocimiento de la condición de sindicato se hace depender de una específica tramitación –depósito o registro del acta fundacional y de los estatutos sindicales– exigiéndose ciertos contenidos en tales estatutos (España, Letonia, Lituania, Eslovenia, Rumanía). En general se trata de criterios esencialmente inocuos, pues no provocan en la práctica la exclusión de ningún tipo de organización de la capacidad negocial, al tratarse habitualmente de contenidos. Sin embargo, a veces se exige un número mínimo de promotores para la constitución del sindicato, lo que sí constituye una indirecta exigencia de implantación sindical. Igualmente en algunos países se exige que esta capacidad de negociación esté incluida o reflejada en sus estatutos, especialmente si se trata de organizaciones de segundo o ulterior grado, es decir, de federaciones o confederaciones sindicales (Alemania, Islandia, Eslovenia, Letonia)

Requisitos sustanciales. Por otra parte, y si bien un importante grupo de países no incorpora mayores exigencias materiales (Noruega, Suecia, Finlandia, Dinamarca, Islandia, Portugal, Holanda, Reino Unido), otro grupo sí los exigen (Alemania, Irlanda, Bélgica, Hungría, Francia, Grecia, España, Italia, Polonia, Rumanía, Eslovenia).

Con esta exigencia sustanciales, para gozar de capacidad negocial o de preferencia para negociar, estos ordenamientos pretenden garantizar que el sindicato al que se le atribuye esta condición o prioridad ostente un respaldo significativo, ya sea este mayoritario o simplemente suficiente, entre el colectivo objetivamente

representado, bien lo sea porque sólo se contempla la existencia de un único convenio colectivo por ámbito negociador o porque se intenta evitar que se desarrollen procesos negociales ficticios.

Esta exigencia suele ser menos necesaria en los países con una fuerte concentración sindical o directamente de unidad sindical de hecho.

En ocasiones la capacidad negociadora se le reconoce a todos los sindicatos y tales requisitos adicionales se imponen tan sólo para ostentar una posición de preferencia frente a los demás. En otros supuestos sirve, sobre la base de reconocerle a todos los sindicatos el derecho a negociar, para imponerle al empleador un deber de negociar. En otras ocasiones el cumplimiento de tales requisitos determina a secas la capacidad negociadora o la ausencia de esta.

A veces el cumplimiento de tales requisitos adicionales sirve para permitirle al sindicato negociar un tipo u otro de convenios colectivos: de eficacia general o de eficacia limitada (España). Del mismo modo a veces estos requisitos suelen estar conectados con una cierta relación entre estas exigencias y la fijación de un ámbito subjetivo de aplicación del convenio que vaya más allá de la eficacia limitada a los afiliados, entendida esta como regla de doble afiliación (sindical y empresarial).

Es esta posible ampliación subjetiva, con eficacia *erga omnes*, la que en ocasiones justifica esta exigencia y la que explica las razones de su más extensa presencia en el ámbito de las Administraciones públicas.

Allí donde juega la unidad sindical, estos requisitos se sitúan en el reconocimiento o no del interlocutor sindical y, con ello, permiten o no que se desarrolle un proceso negociador. En los modelos de pluralismo sindical, se suele partir de la premisa de la posibilidad de que cualquier sindicato pueda negociar, de modo que los requisitos exigidos suelen servir para seleccionar a la organización u organizaciones sindicales a las que se les atribuye el protagonismo y, por tanto, la capacidad de intervenir como interlocutores legítimos de la negociación. A veces se trata de marcar la diferencia entre quienes tienen o no una preferencia de negociación.

En ocasiones sólo se exige uno de los criterios que describiremos a continuación, mientras que en otras ocasiones se requiere la concurrencia de varios requisitos acumulados, o bien analizados en su conjunto.

En cualquier caso, este reconocimiento requiere normalmente el cumplimiento de una serie de índices más o menos rigurosos, centrados fundamentalmente en dos criterios a los que se unen otros complementarios o de menor importancia práctica. Esos dos criterios fundamentales son la afiliación y el resultado en las elecciones a representantes de los trabajadores en la empresa.

Criterio de la afiliación. Este es, sin duda, el requisito más recurrente, aunque en muchas ocasiones aparece como uno más de los elementos que han de ser objeto de consideración; en unos casos se exige un número absoluto de afiliados, mientras que en otros países se requiere un porcentaje de afiliados respecto del número de ocupados; el requisito en unos casos juega aisladamente, mientras que en otros supuestos se establece como un requisito que juega junto con otros requisitos (Alemania, Austria, Irlanda, Eslovenia, Bélgica, Italia). En ocasiones el requisito se contempla desde la perspectiva inversa, en el sentido de que un escaso número de afiliados se valora como un indicio de falta de la fortaleza sindical que no le avala para negociar colectivamente, aunque a veces también se utiliza el mayor número de afiliados en la empresa para determinar quién es el sindicato legitimado para negociar en ella (Alemania). A veces la afiliación no se exige como requisito para reconocer la capacidad negociadora, sino como requisito para facultades reforzadas.

Criterio de los resultados electorales. En estos casos se trata de atender al apoyo otorgado por los trabajadores a las distintas opciones sindicales, en un modelo de pluralismo sindical, a través del voto depositado en las elecciones a representantes de los trabajadores en la empresa: comités de empresa y similares. El sistema se desarrolla necesariamente en países donde existe este doble canal representativo, al tiempo que suele presumir un escenario de pluralismo sindical que determina la posibilidad de que el votante elija entre varias opciones sindicales y, lo habitual, es que el resultado de las elecciones no desemboque en el reconocimiento de un solo sindicato como interlocutor, sino de varios de ellos que han superado determinado porcentaje de votos, por tanto, con diferente peso en el proceso negociador según que su porcentaje sea superior o inferior (Grecia, Francia, España, Italia).

Votación en asamblea o referéndum. Este criterio hubiera podido ser una vía de cómputo de la representatividad sindical por vía electoral, alternativa a la derivada de los resultados en las elecciones a los órganos de representación en la empresa. Se trata de un sistema muy relevante en algunos Estados fuera del territorio europeo, donde funciona un mecanismo de reconocimiento o no en la empresa del sindicato, especialmente a efectos negociales (USA). Sin embargo, este sistema de votación universal

directa se presenta más excepcional y sólo se encuentran ejemplos en ámbitos muy específicos, como sería el caso de los convenios de franja (España), o bien para aquellos sistemas en los que teniendo derecho a negociar todos los sindicatos se establece un procedimiento que, ante la negativa del empleador a un reconocimiento voluntario, por vía de votación de todos los trabajadores, además de otros requisitos, se impone al empleador el deber de negociar (Reino Unido).

Otros criterios o índices determinantes de la capacidad negocial. Adicionalmente a todo lo anterior, aparece en diversas ocasiones otra serie de requisitos, que en la mayoría de los supuestos no se presentan como criterio único de selección, sino que juegan conjuntamente con otros. En ciertas ocasiones lo que se pretende es asegurar que el sindicato que negocia ostente una fortaleza sindical que le convierta en interlocutor válido con poder real de interlocución, de modo que con ello se eviten negociaciones ficticias o de mero asentimiento a la propuesta empresarial. Ese poder real se detecta por vía de la comprobación de varios indicios que se analizan conjuntamente, como serían por ejemplo la capacidad de desarrollar acciones de presión que le convierte en un adversario serio, ostentar un cierto poder sobre sus miembros para el cumplimiento efectivo de sus compromisos, funcionamiento democrático interno del sindicato, capacidad económica para el desempeño de sus funciones, la experiencia previa en el desarrollo de procesos negociales efectivamente equilibrados, ámbito geográfico extenso de actuación, independencia en su actuación (Alemania, Austria).

En otras ocasiones se acude a criterios más genéricos, que otorgan un superior margen de discrecionalidad en su valoración: antigüedad del sindicato desde su constitución, independencia del mismo, transparencia financiera y respeto a los valores republicanos (Francia).

Procedimiento de reconocimiento de la capacidad negocial. La comprobación del cumplimiento de estos requisitos que determinan la capacidad negocial puede articularse a través de procedimientos muy variados. En unas ocasiones no hay previsión exacta del procedimiento y se produce de facto o por vía del simple reconocimiento de la contraparte. En otras ocasiones es el resultado del sometimiento a un contraste formal por un tercero. Así, en unas ocasiones la comprobación viene a ser constatada judicialmente (Alemania), a veces a través de una oficina pública administrativa (Austria, Reino Unido), o bien por medio de la exigencia de obtener una licencia (Irlanda). Con carácter general, la diferencia es importante también en términos temporales, puesto que cuando la comprobación se realiza judicialmente la misma tiende a desarrollarse *a posteriori* de la constitución y actuación de la comisión negociadora, mientras que cuando la comprobación se efectúa administrativamente suele realizarse con carácter previo al inicio de las negociaciones. Debe tenerse en cuenta que a veces desarrollan una funcionalidad indirecta de comprobación de la mayor o menor implantación sindical o empresarial de los negociadores los actos administrativos de ampliación de la eficacia subjetiva del convenio colectivo, para otorgarle vinculación general a todos los trabajadores y empleadores con independencia de su afiliación a la organización correspondiente.

4.4. La legitimación de las representaciones electivas

En bastantes países existe un segundo canal de representación, consistente en formas de elección de órganos específicos por parte de todos los trabajadores en el ámbito empresarial (Alemania, Francia, Italia, España). Conviene precisar que lo que formalmente se presenta como una fuerte dualidad entre sindicato y órganos electorales en la empresa, en muchas ocasiones no son propiamente fórmulas antagónicas que entran en conflicto, por cuanto que a veces la fuerte presencia de líderes sindicales en el interior de estos órganos de representación en la empresa como miembros electos dentro de los mismos provoca cierto tipo de vasos comunicantes; se produce un fenómeno de "sindicalización" del órgano representativo: el sindicato actúa a través de sus miembros y gestiona materialmente la actuación del órgano electivo.

En el enfoque más tradicional, estos órganos asumen un rol preferentemente de información y consulta no negocial. No obstante, lo anterior no excluye por naturaleza la posible atribución a los mismos de un rol también de interlocutores a efectos de negociación colectiva. De hecho, esta posibilidad ha sido admitida por la OIT, si bien de forma subsidiaria; esto es, cuando no se utilice en menoscabo de la posición prioritaria de las organizaciones sindicales representativas. Además, las Directivas de la Unión Europea en materia de información y consulta a los representantes de los trabajadores ha servido para fomentar una progresiva atribución de funciones cuasi negociadoras a representantes electos.

Centrándonos en los convenios colectivos en sentido estricto –excluyendo los que hemos denominado como acuerdos de empresa de reestructuración o participación en la empresa–, el monopolio sindical es el modelo más extendido, en unos casos porque no se contempla un segundo canal de representación adicional al sindical, en otros casos porque aunque se contempla a éstos no se les atribuye capacidad para negociar convenios colectivos en el sentido estricto del término (Reino Unido, Portugal, Bélgica, Eslovenia,

Alemania, Austria, Holanda, Polonia, Lituania, Dinamarca, Suecia, Noruega, Finlandia). En cambio, lo sí que se contempla en varios casos es su capacidad sólo para firmar acuerdos de empresa (Alemania, Austria) cuyos ámbitos de negociación, eso sí, quedan claramente delimitados, sin poder abordar, salvo cláusulas de remisión del propio convenio, ciertas materias exclusivas de los convenios colectivos sindicales.

Como segundo grupo cabría incluir a aquellos países en los que esta capacidad negocial no es exclusiva del sindicato y, por tanto, la misma se abre a otros sujetos no exclusivamente sindicales, normalmente los órganos de representación establecidos legalmente en las empresas o centros de trabajo. Lo más frecuente es que esta atribución se realice legalmente de manera subsidiaria, esto es, en defecto de representación o estructura sindical con capacidad para negociar convenios colectivos o de forma subordinada ante su posible falta de actuación (Francia, España, Grecia, Hungría, Irlanda). Esta legitimación a tales representantes responde tanto al deseo de fomentar este nivel de negociación como exponente de la descentralización de la estructura de la negociación colectiva (Francia, Grecia), como igualmente como fomento de tales sujetos no sindicales como auténticos protagonistas de la negociación colectiva a nivel empresarial (Hungría, Rumanía).

4.5. Otros sujetos “informales” capacitados para negociar

Junto a los órganos representativos más institucionalizados, en ocasiones cuando éstos no existen en el correspondiente ámbito empresarial o de centro de trabajo, se propicia la conformación de instancias de interlocución de duración limitada en el tiempo y de elección muy poco formalizada. Se trata de representantes ‘ad hoc’ para una concreta negociación, concluyendo su vida al cierre de la misma (España). Este tipo de órganos de ordinario actúan más en el ámbito de la participación en la empresa y, por ende, en el terreno de las consultas con vistas a lograr un acuerdo en el marco de procesos de reestructuración empresarial; mientras que son más excepcionales en lo que supone un proceso de firma de un convenio colectivo en el sentido estricto del término. En algún país se contempla un sistema de estas características, donde, en ausencia de delegado sindical, podrían negociar y firmar un acuerdo o bien los representantes elegidos de los trabajadores, o bien uno o varios trabajadores con mandato expreso de una o varias organizaciones sindicales representativas en el sector o, en su defecto, en el ámbito nacional e interprofesional, debiendo contar en todo caso con la aprobación de la mayoría de los trabajadores (Francia). De manera algo oculta puede deducirse que produce en algunos países que, partiendo del reconocimiento de la capacidad negocial al sindicato, la noción de sindicato es tan amplia y desdibujada, que llega a admitirse incluso que una colectividad informal de trabajadores, que tendría difícil cabida dentro del concepto habitual sindicato, puede ser considerada como una organización a estos efectos (Dinamarca).

4.6. La representación empresarial

Respecto del banco empresarial las peculiaridades son sin duda menores y, por tanto, más escasa la regulación. La condición de interlocutor por propia naturaleza del empleador en el ámbito empresarial ha hecho que éste sea reconocido genéricamente como sujeto negociador por la inmensa mayoría de los modelos, sin perjuicio de que se detecte algún caso de excepción en contrario (Austria). La tendencia por añadidura es facilitar esta legitimación, ya sea de forma directa, eliminando las limitaciones formales que pudieran existir, sobre todo para los empleadores de menor dimensión (Grecia), ya sea de forma indirecta, facilitando la legitimación de los trabajadores en estos mismos empleadores de escasas dimensiones.

Para los ámbitos superiores, lo habitual es reconocer como interlocutor a las organizaciones empresariales. Lo habitual es que estas asociaciones empresariales ostenten el monopolio de la negociación sectorial. En algunos países ésta capacidad negocial resulta más formal que real ante la ausencia en la práctica de una negociación colectiva a nivel sectorial suficientemente relevante (Polonia, Hungría).

Para favorecer la descentralización negocial, en ocasiones las organizaciones empresariales se resisten a negociar a nivel sectorial, a veces por el procedimiento de no solicitar el reconocimiento de su representatividad negocial (Rumanía). En otras, el fomento de la descentralización se materializa permitiendo que el convenio sectorial negociado no se aplique a determinadas empresas cuya afiliación a la patronal no las vincula sin embargo a los convenios formalizados por la organización correspondiente (Alemania).

Un número considerable de ordenamientos establecen criterios de representatividad también por el lado empresarial. Estos criterios tienden en bastantes ocasiones a conciliar la simple dimensión cuantitativa o afiliativa y la vertiente cualitativa o la dimensión e impacto laboral de sus afiliados (pequeñas, medianas y grandes empresas). Estos criterios de representatividad no se suelen utilizar tanto como factor limitativo o condicionante de su capacidad negocial, sino, más bien, como posible criterio a la hora de extender subjetivamente el ámbito del convenio colectivo alcanzado.

Régimen diferenciado suele establecerse para la negociación colectiva en el sector público, donde carece de capacidad negociadora la asociación empresarial. En estos casos la interlocución negociadora de las Administraciones Públicas como empleador se fija ya sea mediante expresa previsión legal de sujetos y ámbitos negociadores, por la remisión en algunos casos de este papel negociador a agencias especializadas (Dinamarca, Finlandia, Italia), o por la también existente posibilidad de que sobre todo las Administraciones locales o regionales se organicen en asociaciones a estos efectos de negociación (Alemania, Noruega, Suecia, Islandia, Dinamarca).

5. Procedimiento negociador

5.1. Parquedad versus precisión de reglas

En materia de procedimiento en unos países la regulación estatal es extremadamente reducida o casi inexistente, en otros se aborda de una manera bastante detallada, incluso a veces muy reglamentista (Bélgica).

En el primer grupo de países se incluyen aquellos que asientan su regulación en un modelo voluntarista, que limitan extraordinariamente el papel regulativo del Estado (Irlanda, Reino Unido). Ello también sucede en modelos asentados que no necesitan de una intervención promocional pública o en aquellos que parecen haberse inspirado en ellos (Alemania, Austria, Hungría y países nórdicos). En estos países la función organizadora del proceso de negociación se deja a las propias partes. La normativa estatal en estos casos se suele limitar a establecer ciertos requisitos formales del acuerdo, de su registro o la conexión con los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos. Sólo cuando se refiere a la negociación en el sector público esta regulación se vuelve algo más detallada (Noruega).

El segundo grupo de sistemas se caracteriza por una regulación más precisa de los aspectos procedimentales: plazos, composición de la mesa negociadora, deberes de información entre los sujetos, posible asistencia de expertos, etc. Ello resulta más frecuente en aquellos países en los que la negociación no se encuentra suficientemente desarrollada y, por tanto, estas reglas de procedimiento desempeñan una función promocional (Repúblicas bálticas, Polonia, Rumanía, Eslovenia). Este tipo de regulación es típica también de países con modelos más consolidados y mediterráneos (Bélgica, Francia, España, Portugal, Grecia).

5.2. Alcance de las reglas de procedimiento

En la mayor parte de los países la normativa estatal no suele establecer reglas sobre inicio del proceso negociador como obligación para las partes. Todo ello queda reconducido a las prácticas negociales reiteradas con el paso del tiempo. Sí se observa en algunos ordenamientos la presencia de reglas de fomento de la renegociación de convenios en la fase inmediatamente anterior a la finalización de su vigencia del precedente.

A veces se aprecia algún caso en el que para empresas de cierta dimensión se establece la obligación de negociación, atribuyendo al banco empresarial la capacidad de inicio y, una capacidad subsidiaria, para el banco social (Rumanía). En algún caso de manera compleja se fijan, aunque sea de manera subsidiaria, los tiempos de negociación en función de las materias a abordar y del ámbito funcional del convenio a negociar (Francia).

A veces se exige la forma escrita del acto de inicio y los sujetos destinatarios de la misma, señalándose el contenido de este escrito o la documentación que debe acompañarle: materias a negociar, borrador del convenio propuesto, alegaciones oportunas, prueba de representatividad negociadora (Grecia, Eslovenia, Estonia, Lituania, Portugal, Rumanía, Polonia, España).

Muchas regulaciones suelen establecer una auténtica obligación de negociar, o bien de contestar formal y materialmente a la solicitud de inicio por parte del sujeto receptor de la misma. A veces se establecen plazos relativamente cortos de contestación y la forma escrita de la misma (Hungría, Grecia, Letonia, Lituania, Eslovenia, Rumanía, Portugal, España).

Más escasas son las referencias legales sobre constitución y funcionamiento de las comisiones negociadoras, aunque siempre es posible detectar alguna excepción (Reino Unido). Las reglas más importantes suelen ser las que promueven o fuerzan una negociación conjunta, imponiendo o fomentando a los distintos sujetos que pudieran tener derecho a negociar a participar en una misma comisión negociadora (Polonia, Hungría, Rumanía, Islandia, Lituania, Estonia, Eslovenia, Italia, España). A veces tales normas fijan el momento en el que esta comisión debe constituirse, la forma en la que las partes legitimadas determinarán sus negociadores, su número, así como la constitución de grupos de trabajo sobre bases paritarias, actas de las deliberaciones, etc. A veces todo ello se deja a la plena libertad de las partes.

También se suelen reflejar en algunos países el régimen o “estatuto” de los negociadores, con reglas sobre su autonomía e independencia (Rumanía), o de otorgamiento de prerrogativas y/o garantías del banco social: permisos retribuidos (Reino Unido, Estonia), formación de estos sujetos (Reino Unido), prohibitivas de la extinción contractual (Estonia), acompañamiento por asesores con imputación de costes a la empresa (Letonia, Estonia, Lituania, Polonia), o bien la prohibición de la presencia en las reuniones de personas ajenas (Noruega), la obligación de guardar el debido secreto de la información recibida de la parte empresarial con precisas responsabilidades en caso de violación del secreto (Lituania, Estonia, Polonia).

Algunos países establecen normas que posibilitan que la comisión reciba propuestas de la plantilla o incluso de cualquier trabajador individual (Letonia); que establecen el orden y las preferencias de las materias a negociar (Portugal); el periodo máximo de negociación (Rumanía) o el momento en el que estas podrán considerarse finalizadas con acuerdo o sin el mismo.

Son recurrentes las reglas relativas a la obligación de negociar de buena fe, de forma honesta, leal o bajo mutua confianza (Grecia, Portugal, Estonia, Lituania, Polonia, España). A veces se imponen algunos comportamientos específicos: negociar con la intención de resolver los conflictos y sin dilaciones; no romper las negociaciones ante el rechazo de las propuestas iniciales; responder con la mayor brevedad posible a las propuestas de la otra parte; justificar las propuestas y contrapropuestas; personarse en las reuniones y contactos, especialmente los destinados a prevenir o resolver los conflictos.

Especial atención se le dedica en ocasiones al deber de aportar la información adecuada o necesaria para la negociación a la otra parte (Estonia), a veces como deber de ambas partes (Portugal, Lituania), en otras como específico deber empresarial (Letonia, Polonia, Rumanía, Reino Unido).

El papel del poder público suele centrarse en promover el proceso de negociación, en la aportación de la información necesaria (Portugal, Grecia) o en ofrecer o apoyar los sistemas de solución de conflictos (Italia, Irlanda, Noruega, Dinamarca Islandia, Finlandia, Francia), a veces incluso por medio de arbitrajes obligatorios (Grecia).

La votación de conformidad a lo pactado suele dejarse a la autonomía de las partes, sometida a las reglas propias e internas de cada organización.

Algunos ordenamientos permiten que una mayoría de los trabajadores rechace el convenio (Islandia), o establecen que el convenio de empresa deba ser apoyado por la mayoría de los trabajadores afectados (Letonia). Este tipo de reglas es más frecuente cuando se establece la eficacia general del convenio y/o una negociación conjunta por las partes, exigiendo ya sea la unanimidad (Bélgica), la presencia entre ellos de los sindicatos más representativo (Polonia), un cierto nivel mediante la valoración de un cierto número de indicadores (Hungría) o que los sindicatos y/o asociaciones empresariales firmantes representen a la mayoría de los trabajadores afectados por el convenio (Rumanía).

En la inmensa mayoría de países europeos se exige la formalización por escrito del convenio, con alguna excepción (Dinamarca). En algunos países se establecen precisiones sobre el idioma de redacción del acuerdo (Francia, Bélgica). Es frecuente que los ordenamientos nacionales establezcan la necesidad de algún tipo de depósito o registro de estos acuerdos (Islandia, Suecia, Noruega, España).

Resulta relativamente frecuente la existencia de reglas sobre publicidad de los convenios, ya sea por la autoridad administrativa en diarios oficiales o bases de datos de acceso público, ya sea por parte del empresario en relación con sus propios trabajadores, comunicando la firma o haciendo disponible el texto de los mismos en el centro de trabajo.

6. Eficacia del convenio colectivo

6.1. Extensión material de la eficacia general, ad initio o a posteriori

Existen modelos en los que se contempla la eficacia general del convenio colectivo, aplicándose a todos los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito del convenio con independencia de criterios afiliativos (España, Polonia, Malta, para convenios de ámbito local o empresarial Italia). A veces, la eficacia limitada se ve ampliada por la circunstancia de que estando vinculado el empresario por la norma convencional, debe aplicarla a todos sus trabajadores con independencia de su afiliación o no al sindicato pactante; de este modo, se trata de países en los que materialmente, sin trámite de ampliación posterior, se reconoce la eficacia general (Austria, Suecia, Bélgica, Países Bajos).

Desde el punto formal se encuentra más extendida la eficacia limitada del convenio colectivo, que sólo resulta aplicable a los afiliados a los sindicatos y asociaciones firmantes. Normalmente el principio es el de la doble afiliación, en virtud del cual el convenio sólo se aplica por el empresario perteneciente a la asociación empresarial que suscribe el convenio y sólo respecto a los trabajadores afiliados a los sindicatos que han firmado el convenio.

No obstante, esta eficacia limitada, en la práctica el convenio ve ampliado notablemente su ámbito aplicativo a través de diversos mecanismos. Diversas son las vías a través de las cuales al final se extiende de manera muy amplia la eficacia general del convenio colectivo: procedimientos administrativos de extensión (Grecia, Alemania, Polonia, Bélgica, Noruega, Portugal); la adhesión (Polonia, Bélgica, Francia); cláusulas de remisión del empresario por la que el convenio se aplica a los trabajadores no afiliados (Alemania); la afectación de hecho a una parte importante del sector en cuestión (Letonia); la vía de la interpretación judicial sobre la base del principio de igualdad (Suecia), o de buena actuación en el mercado o de derechos constitucionales como el de una remuneración justa (Italia).

Además, en la práctica el empresario obligado a aplicar el convenio sólo a una parte de sus trabajadores suele, aunque no venga obligado a ello, aplicarlos a todos, pues el mantenimiento de diversas condiciones de trabajo y estatutos jurídicos diferenciados no suele ser efectivo ni conveniente (Reino Unido, Portugal).

En sistemas de eficacia limitada es característica la presencia de un fuerte contenido obligacional, que incluye la obligación de los firmantes de aplicar el convenio y, sobre todo, de influir y utilizar todos los medios para inducir a sus miembros a cumplir con el acuerdo (Italia).

Cuando se adoptan reformas legislativas que pretenden establecer procedimientos de adaptación de las empresas a cambios sobrevenidos de carácter económico, productivo o técnico, efectuando modificaciones de condiciones de trabajo que facilitan la flexibilidad empresarial, ello se lleva a cabo a través de específicos acuerdos de empresa, incluso de convenios de empresa. Por su propia finalidad, la funcionalidad de estos acuerdos requiere que los mismos se extiendan al conjunto de la plantilla de la empresa, al margen del dato afiliativo, especialmente porque esos acuerdos de flexibilidad suelen tener una orientación de reducción de condiciones de trabajo. A tenor de ello, la propia norma estatal rompe con la regla de la eficacia limitada, fijándose por ley la eficacia general de este tipo de pactos (Francia, Italia).

En igual medida el Derecho de la Unión Europea adopta determinadas formas de intervención que de manera indirecta promueven la expansión subjetiva universal de los convenios.

Así, a partir del Tratado de Ámsterdam se generaliza la posibilidad de que los mandatos contenidos en las Directivas armonizadoras en materia de política social se puedan trasponer a través de la negociación colectiva nacional. Comoquiera que dicha trasposición ha de ser plena en su efectividad, los Estados miembros que opten por esta posibilidad deberán garantizar en todo momento los resultados fijados por dicha Directiva. Y esa garantía cuando la transposición se efectúe vía el convenio colectivo exige que el mismo sea de aplicación general a todos los trabajadores y no sólo a los afiliados a las organizaciones firmantes.

En igual medida, en aquellos supuestos en los que los acuerdos colectivos europeos, celebrados por las organizaciones sindicales y empresariales en este ámbito, proceden a solicitar el correspondiente reforzamiento de los mismos por parte de las instituciones europeas, ello se lleva a cabo a través de la aprobación de una Directiva que incorpora como anexo el texto literal del acuerdo europeo. De este modo, la Directiva de reforzamiento no sólo tiene carácter vinculante para los Estados miembros, sino que además desemboca en la eficacia universal subjetiva. La transposición de la Directiva de reforzamiento del acuerdo colectivo europeo, lo sea vía la negociación colectiva nacional o lo sea por medio de la normativa estatal del correspondiente Estado miembro, gozará de eficacia general desde el punto de vista subjetivo.

En aquellos países en los que se mantiene la eficacia limitada del convenio colectivo se vienen detectando una importante conflictividad, en la medida en que algunas empresas no afiliadas a la asociación empresarial establecen un régimen de condiciones de trabajo que implican menores costes económicos que derivan en posibles resultados de 'dumping social'. El caso más significativo de ello se ha producido en relación con el desplazamiento de trabajadores por parte de empresas ubicadas en los países del este que ejecutan una obra o servicio con trabajadores contratados en estos Estados con países de orígenes, pero que ejecutan su prestación en los países nórdicos o de la Europa central; al tratarse de modelos de eficacia limitada del convenio, la empresa no encontrándose afiliada a la asociación empresarial del país de ejecución del trabajo abona retribuciones significativamente inferiores a sus trabajadores, lo que ha desembocado en un importante conflictividad y conocidos pronunciamientos del Tribunal de Luxemburgo.

Después de un largo debate, el problema parece que acaba resolviéndose por vía de la modificación de la Directiva sobre desplazamientos de trabajadores, que tiene una trascendencia notable sobre la materia que estamos tratando. El objetivo de la Directiva es imponer una regla de paridad de tratamiento en materia de condiciones de trabajo entre las empresas locales y las que actúan en el marco de la libertad de establecimiento o de prestación de servicios desplazando trabajadores. En concreto, la modificación de la Directiva parte de apostar por favorecer un modelo de convenio colectivo de eficacia “universal” – lo que bajo nuestra denominación son los convenios de eficacia general– y, sobre respecto de aquellos países donde funciona un modelo de convenio de eficacia limitada contempla que el mismo debe resultar vinculante también para la empresa que desplaza trabajadores.

6.2. Una eficacia jurídica que cuando menos implica la indisponibilidad del convenio por el contrato individual de trabajo

El convenio colectivo responde de manera general a la clásica definición que le otorga forma de contrato pero eficacia de regla imperativa. Así, todos los ordenamientos, por una u otra vía, terminan asignando al convenio colectivo eficacia jurídica vinculante suficiente para imponer sus prescripciones de manera imperativa, inmediata y automática al contrato individual de trabajo.

Como excepción en algún país rige el mecanismo de incorporación al contrato de trabajo de lo pactado en el convenio colectivo, siendo la vía por la que el convenio puede convertirse en vinculante, aunque no siempre se produzca dicho proceso de incorporación (Reino Unido, Irlanda).

La función del contrato suele ser la de establecer mejores condiciones de trabajo que las recogidas en la norma estatal o en el convenio colectivo. No obstante, se observan en los últimos tiempos algunos fenómenos de limitación de las facultades reguladoras de la negociación colectiva, imponiendo lo pactado el convenio colectivo incluso aunque sea peyorativo respecto de lo pactado individualmente (Francia).

6.3. Relación entre ley y convenio: prevalencia de la norma heterónoma

En la relación entre la norma legal y el convenio colectivo, la regla general y prácticamente única es la primacía de la ley sobre el convenio, que, salvo que aquélla disponga lo contrario, debe someterse a sus prescripciones. El carácter imperativo de la norma estatal sobre la convencional se atempera frecuentemente con la posibilidad de que el convenio pueda fijar condiciones más favorables para los trabajadores que las derivadas de la ley. En ocasiones, la norma heterónoma actúa como coadyuvante en la eficacia del producto de la negociación, pues en el seno de órganos tripartitos se concluyen acuerdos que pasan a ser normas reglamentarias (Irlanda). En algunos países se identifican los convenios generalmente vinculantes declarados así por Real Decreto (Bélgica, Países Bajos).

6.4. Con excepciones

Sólo, como excepción en algunos países el convenio no está sometido a la ley y el juez no controla el resultado de la negociación, cuyo contenido se presume justo (Alemania), o bien no se hace respecto de determinados niveles descentralizados de la negociación pero que no se ha desarrollado en la práctica (Italia).

En ordenamientos donde la intervención legal es mínima y el sistema de autonomía colectiva está ampliamente asentado, la posible colisión entre la ley y el convenio es prácticamente inexistente, limitándose aquella a cuestiones, en su caso, procedimentales y sin entrar en materia de contenido (Suecia, Dinamarca, Bélgica).

Se aprecia una línea de tendencia a la relativización de la jerarquía normativa superior de la ley frente al convenio, con dos manifestaciones básicas.

De un lado, previsiones legales que se declaran subsidiarias respecto del convenio, al margen de su mayor o menor favorabilidad para el trabajador (Francia, Noruega, Bélgica, Italia).

De otro lado, se han producido intervenciones directas que limitan el papel de la negociación colectiva en su juego de mecanismo protector de los intereses de los trabajadores, admitiendo que sólo pueda incrementar los niveles de flexibilidad empresarial previstos legalmente (España).

También se detectan reglas prohibitivas de negociar contenidos, por considerarse las mismas de orden público laboral, a veces afectando incluso al régimen salarial, si bien lo sea en casos muy singulares de Estados en crisis sometidos a importantes condicionantes derivados de los Memorándums de entendimiento (Grecia).

7. Vigencia y duración del convenio

7.1. La duración temporal o indefinida del convenio

En el ejercicio de su libertad contractual, las partes disponen de un amplio margen de libertad en cuanto a la fijación de la duración de los convenios colectivos. Sólo en algunos países con carácter imperativo se limita por ley a un máximo temporal la duración de los convenios colectivos, que va entre los dos y los cinco años (Rumanía, Bulgaria, Grecia, Holanda). En otros casos el imperativo es menor, pues lo que se establece es con carácter subsidiaria una duración limitada en el tiempo (Estonia, Letonia, Lituania, Noruega, Portugal). En todos estos países, la práctica negocial ha seguido el marco legal subsidiario y se ha orientado hacia la fijación de una duración determinada. Otros países, al contrario, ofrecen la alternativa entre duración determinada y duración indefinida sin prever regulación subsidiaria (Eslovenia, Polonia, Finlandia).

Incluso cuando la ley no regula nada, la práctica negocial ha optado por la fijación de una duración determinada. Esta consideración permite enmarcar países con culturas legales muy dispares que se caracterizan por un marco legal nada condicionante (Alemania, Dinamarca, Suecia, Italia, Reino Unido, Irlanda) o que en este terreno adopta una posición de plena libertad a favor de los negociadores (Hungría, España).

Algunos países como excepción legalmente o en la práctica fijan una duración indefinida de los convenios colectivos (Francia, Bélgica). En alguno de estos casos, a resultas de reformas recientes, se tiende a promover el establecimiento de una duración determinada aunque sea de larga duración (Francia).

En casos específicos, los acuerdos marcos interprofesionales se pactan por una duración indefinida, dado que constituyen el marco que da estabilidad al sistema colectivo de relación de trabajo (Suecia, Dinamarca).

A veces la regulación establece duraciones mínimas por vías indirectas. Por ejemplo, ciertos regímenes contemplan una duración mínima del convenio colectivo durante la cual no se puede proceder a su denuncia (Hungría, Lituania, Grecia, Austria, Irlanda).

En varios sistemas se pueden pactar periodos de duración distintos según la materia de que se trate, especialmente salarial, o bien por disposición legal expresa en tal sentido (España, Portugal, Bulgaria u Holanda) o bien por práctica convencional (Alemania). A veces se prevén obligaciones legales de negociar sobre materias concretas con diferentes periodicidades (anual, trienal o quinquenal) que conducen también, en la práctica, a diferentes periodos de vigencia del contenido de los convenios colectivos (Francia).

7.2. Revisión convencional

En varios países, sobre todo en aquellos en los que la duración es más prolongada o incluso indefinida, se contemplan procedimientos de revisión del convenio colectivo durante su vigencia, independientemente de que se haya pactado una duración indefinida o determinada (Francia, Portugal, España, Lituania, Letonia, Bulgaria, Estonia, Polonia).

7.3. Retroactividad aplicativa

En la mayoría de los países se posibilita la retroactividad aplicativa del convenio, especialmente en materia salarial y sin que pueda afectar a derechos ya nacidos y adquiridos por el trabajador, que se entienden ya incorporados a su patrimonio jurídico.

Se prevén algunas limitaciones a la retroactividad, variables en cuanto a su alcance, cuando se pone en marcha un procedimiento administrativo de extensión del convenio colectivo (Francia, Bélgica, Holanda) o respecto a determinadas materias como puede ser la de carácter salarial (Portugal).

Otros países parecen mostrar más reticencias en cuanto a la aplicación retroactiva de los convenios colectivos, si bien con diferentes alcances (Polonia, Lituania, Eslovenia, Reino Unido, Irlanda).

7.4. Transmisión de empresa

La pervivencia del convenio colectivo de trabajo en caso de subrogación contractual por cambio de la titularidad de la empresa viene fuertemente condicionada por la Directiva de la Unión Europea en cuestión. Así, es regla generalizada en todos los países el mantenimiento de las condiciones de trabajo convencionales para los trabajadores subrogados, hasta la fecha de extinción o de expiración del convenio colectivo, o de la entrada en vigor o de aplicación de otro convenio colectivo.

La mayoría de los Estados no han introducido la facultad ofrecida por la Directiva de limitar a un año el mantenimiento del convenio aplicable a la empresa transferida (Italia, Alemania, Reino Unido, Estonia, Lituania, Grecia, Finlandia, Irlanda, Letonia, Noruega, Dinamarca, Bélgica, Holanda). Otros países han aprovechado la opción de la Directiva y limitan a un año el mantenimiento del convenio de la empresa transferida en caso de falta de acuerdo (Francia, Eslovenia, Hungría, Bulgaria, Suecia, Polonia, Portugal y Rumanía). En este caso, resulta interesante distinguir dos grupos en función de las consecuencias de la falta de acuerdo. En el primero de ellos, no se contempla nada, por lo que el convenio aplicable en la empresa cedente dejará de producir efectos y no se puede aplicar ninguna de sus disposiciones a los trabajadores subrogados (Eslovenia, Bulgaria, Suecia). En algún caso se mantiene el convenio aplicable a los trabajadores subrogados durante un año a partir de la transmisión, excepto las condiciones de trabajo relativas al tiempo de trabajo y periodos de descanso (Hungría). En el segundo grupo de países, tras la finalización del periodo de mantenimiento limitado, la normativa legal contempla la incorporación en el contrato de trabajo de los trabajadores subrogados de determinadas condiciones de trabajo derivadas del convenio anteriormente aplicable, por cierto, de manera similar a la regulación en materia de denuncia (Francia y Portugal).

En otros casos, se establecen otras vías que permiten al nuevo empleador dejar sin efecto las condiciones de trabajo del convenio colectivo aplicable a la empresa cedente. Así, la posibilidad de realizar una sustitución, es decir, que el nuevo empresario se convierta en parte del convenio aplicable a la empresa cedente, pudiendo así proceder a su denuncia (Finlandia, Irlanda). Otra vía consiste en permitir la aplicación del convenio existente en la nueva empresa si dispone del mismo ámbito de aplicación o si no tiene como efecto imponer a esos trabajadores condiciones globalmente menos favorables que las aplicables antes de la transmisión (Italia, Alemania). La incorporación de las disposiciones convencionales a los contratos de trabajo tras la sucesión de empresa, si bien en distintas condiciones, permite igualmente una posterior modificación, siempre transcurrido un plazo de un año (Alemania, Reino Unido, Noruega, Dinamarca, Bélgica, Letonia, Noruega, Holanda).

Varios países no establecen modalidades específicas y vinculan la terminación de la aplicación del convenio de la empresa transferida a su expiración, sin perjuicio de los efectos de la prórroga o de la ultraactividad, o a la conclusión de un nuevo acuerdo en la nueva empresa (Grecia, España, Estonia, Lituania).

Varios países permiten una aplicación del principio de favor entre el convenio de la empresa transferida y el convenio de la nueva empresa. En algún caso el mantenimiento durante un año parece garantizado en todo caso pero el nuevo empleador tiene la facultad de aplicar condiciones más favorables que las previstas en el convenio de la empresa transferida (Polonia). En otro caso el principio de favor opera en materia salarial, de manera limitada respecto a los salarios correspondientes a las horas normales de trabajo (Austria), o de forma más generalizada, permitiendo que los trabajadores subrogados puedan solicitar la aplicación de las disposiciones convencionales aplicables a la nueva empresa que resultan más favorables (Francia). Otras se permite a la parte que representa a los trabajadores notificar en un plazo la finalización del convenio de la empresa transferida, eso sí cuando el convenio de la nueva empresa resulta más favorable (Suecia).

7.5. Pérdida de vigencia: automática y previa denuncia

La finalización automática respecto de los convenios con duración determinada pactada es una opción poco utilizada (Bélgica, Rumanía, Francia, Italia con importantes matices). En algún caso se distingue si el convenio contiene o no una cláusula de renovación: si las partes al convenio no han hecho tal previsión, se entiende que el convenio finaliza al término fijado; si contiene tal cláusula, lo más habitual, debe ser objeto de denuncia por escrito (Bélgica). A veces, cabe la posibilidad de prorrogar por un año y una sola vez el convenio: el acuerdo de prórroga interviene por acuerdo entre las partes negociadoras antes de la llegada a término del convenio y no se prevé de antemano durante su conclusión (Rumanía). En ciertos países, la práctica convencional consiste en una exigencia de denuncia únicamente para los convenios de duración indefinida o en caso de denuncia *ante tempus* de los convenios de duración determinada (Italia). A veces, la finalización del convenio sin denuncia sólo opera en caso de convenio de duración determinada y se encuentra disponible para los firmantes que pueden establecer otra cosa (Francia).

En la gran mayoría de los países la finalización del convenio de duración determinada exige su denuncia, que puede derivar de la ley (Bélgica, España, Noruega, Suecia) o de la práctica convencional (Italia, Alemania, Dinamarca). El efecto derivado de la ausencia de denuncia en algunos países, se opta por la prórroga del convenio, que puede ser indefinida de año en año (España, Bélgica), limitada a un año (Noruega, Suecia) o hasta la firma de un nuevo convenio (Alemania, Lituania); en otros casos se exige el acuerdo de prórroga (Rumanía). En otros países, se opta por convertir el convenio de duración determinada en convenio de duración indefinida (Estonia). Varios países no contemplan las consecuencias de la ausencia de denuncia (Dinamarca, Grecia, Holanda).

Respecto de los convenios de duración indefinida se obliga a efectuar la correspondiente denuncia (Estonia, Bélgica, Eslovenia, Finlandia, Hungría, Francia, Polonia, Portugal).

En cuanto a la forma de la denuncia en algunos países no hay regulación legal y corresponde a las partes regular las condiciones de la misma (Italia, Alemania, Lituania, Dinamarca, Suecia, Holanda). En la mayoría de los países, la ley establece reglas subsidiarias (Bélgica, España, Noruega, Grecia, Eslovenia, Francia, Portugal) o imperativas (Estonia, Finlandia, Hungría, Polonia).

La exigencia de formalizar la denuncia por escrito, con notificación a la otra parte, es habitual (Bélgica, Estonia, Noruega, Grecia, Suecia, Holanda, Finlandia). Incluso se puede prever que la denuncia se comunique a un órgano administrativo (España, Bélgica, Grecia).

La previsión de un plazo de preaviso suele existir por mandato legal sin que se establezca su duración (España) o con una duración precisa de menor o mayor duración (Estonia, Noruega, Alemania para los acuerdos de empresa, Finlandia, Hungría, Francia, Polonia, Estonia, Eslovenia). En caso de ausencia de regulación legal, en la práctica convencional se detecta que la previsión de un plazo de preaviso constituye una exigencia muy frecuente (Italia, Alemania, Dinamarca, Suecia, Bélgica).

En cuanto a los sujetos, en la gran mayoría de los países la denuncia suele ser posible por una de las dos partes firmantes del convenio (Bélgica, Estonia, Grecia, Polonia, Portugal y en los demás países donde se regula convencionalmente). Sin embargo, algún país solo autoriza la denuncia por ambas partes, si bien en caso de que se trate de denuncia *ante tempus* de un convenio de duración determinada (Rumania). En algunos casos la denuncia no ha de proceder de los firmantes del convenio sino de los sujetos legitimados, como si se tratase de un procedimiento de negociación (Francia, España).

Algunos sistemas contemplan que, si la denuncia se efectúa sólo por un sindicato o asociación empresarial de los varios firmantes, el convenio sigue aplicándose a los demás (Italia, Hungría, Francia).

En algunos países el convenio finaliza por la intervención de un tercero o por procedimientos diversos a la denuncia. A veces la denuncia va implícita en el desarrollo de una acción colectiva: negociaciones, mediación, conciliación, huelga (Reino Unido). A veces se admite que el Tribunal Laboral puede cancelar el registro a solicitud de las partes del acuerdo (Irlanda). En los modelos publicados de negociación la terminación del convenio se produce si los poderes públicos revocan la capacidad de negociación de una organización firmante (Austria).

7.6. Efectos de la pérdida de vigencia

En todos los países la celebración de un nuevo convenio en el mismo ámbito conduce a la aplicación del nuevo celebrado, sin establecer reglas relativas a la conservación de las posibles mejores condiciones. La primacía de lo pactado en el nuevo convenio tiene una aplicación generalizada, sin perjuicio de la existencia de cláusulas contrarias en la práctica convencional que prevén el mantenimiento de determinadas condiciones (Austria, Francia, España, Italia). En algún país, la derogación, especialmente de las disposiciones menos favorables, no se realiza automáticamente y requiere, para su aplicación a las relaciones individuales, un preaviso y una denuncia (Polonia). De manera excepcional, en algún país se exige que el convenio posterior sea globalmente más favorable para que se puedan reducir derechos nacidos del convenio anterior (Portugal).

En los casos de pérdida de vigencia del convenio, sin celebración de otro nuevo, por una u otra vía se establece un sistema legal, jurisprudencial o práctico de ultraactividad del convenio colectivo vencido.

A tal efecto, se detectan dos grandes opciones. Por un lado, ausencia de reglas legales y remisión a la voluntad de las partes (Bulgaria, Reino Unido, Irlanda, Bélgica, Italia, Estonia, Suecia). Por otro lado, mantenimiento legal de un período de ultraactividad del convenio (Alemania, Austria, Francia, Grecia, Portugal, Holanda, Eslovenia, España). Esta regla puede tener carácter subsidiario pudiendo ser alterada por las partes (España, Portugal), pero suele ser imperativa (Francia, Alemania, Austria, Grecia, Eslovenia). Igualmente, la ultraactividad puede establecerse a través de acuerdos marco interprofesionales (Dinamarca). Como variante, a veces la ultraactividad deriva de una construcción jurisprudencial (Italia). A veces se distingue entre contenido obligacional y contenido normativo (Alemania, Austria, Finlandia, Eslovenia) y se observan importantes variaciones en la duración del período de ultraactividad o en las consecuencias.

En un primer grupo de países, el mantenimiento es indefinido hasta que no haya un nuevo pacto (Letonia, Eslovenia, Alemania, Austria, Holanda, Finlandia y Dinamarca). Este pacto ha de ser colectivo en el mismo ámbito (Letonia, Eslovenia) o puede celebrarse igualmente en un ámbito más reducido (Alemania). La

finalización del mantenimiento del convenio puede limitarse al período de renegociación, por lo que la ruptura de la negociación provoca la terminación de sus efectos (Finlandia y Dinamarca).

En un segundo subgrupo, el mantenimiento del convenio denunciado o expirado tiene un límite temporal que varía según los países, que puede ser de mayor o menor duración (Portugal, Francia, Grecia, España). En estos países, transcurrido dicho plazo, que puede ampliarse por acuerdo entre las partes (Francia), se produce una incorporación de las cláusulas convencionales en los contratos individuales de trabajo, si bien con diferente alcance: solo a lo salarial (Francia, Grecia), o bien además de lo salarial a la clasificación profesional, tiempo de trabajo y protección social complementaria (Portugal).

Cuando no hay regulación en la norma estatal varias soluciones alternativas permiten en realidad el mantenimiento de las condiciones convencionales. A veces la práctica convencional suele establecer un periodo de ultraactividad hasta la entrada en vigor de un convenio que sustituya el convenio denunciado (Italia). En aquellos países en los que juega la incorporación al contrato de trabajo de las disposiciones del convenio colectivo o si el convenio ha sido registrado, se entiende que las disposiciones convencionales se sigan manteniendo por esta vía (Reino Unido, Irlanda). A veces esa incorporación se contempla a partir de la decadencia del convenio (Bélgica).

En algunos casos la ultraactividad se hace depender de lo que se pacte en los contratos de trabajo, pues puede finalizar por un acuerdo entre el empleador y los trabajadores individualmente (Alemania, Austria, Holanda); lo que de manera implícita sucede en todo momento en los sistemas de incorporación de lo pactado al contrato (Reino Unido, Irlanda).

8. Administración del convenio colectivo

8.1. La comisión paritaria: de la obligatoriedad a la voluntariedad

Primer modelo, la ley contempla la existencia de una comisión paritaria de interpretación, bien de forma obligatoria (Francia, España, Polonia, Letonia, España), bien de manera facultativa (Portugal, Bélgica).

Segundo modelo, la ley se limita a otorgar a los firmantes la facultad de establecer mecanismos que permitan la correcta administración del convenio (Grecia, Polonia, Lituania, Bulgaria, Estonia, Eslovenia).

Tercero modelo, la ley no regula la materia, dejando a los interlocutores sociales la determinación de las modalidades de seguimiento del convenio colectivo (Austria, Alemania, Finlandia, Suecia, Noruega, Hungría, Italia, Irlanda, Reino Unido, Dinamarca). En esta tercera variante, es habitual que vía opción de las partes se constituya una comisión paritaria (Alemania, Italia).

8.2. Intervención judicial versus solución vía mediación

En la fase aplicativa, dominan los conflictos jurídicos de interpretación o aplicación del convenio, donde, junto a la intervención directa de las partes, la intervención judicial suele ser ampliamente contemplada en la mayoría de los Estados. En algunos modelos no entra en juego la intervención judicial y prevalecen los mecanismos de conciliación y mediación, incluso de acciones de presión directa, incluida la huelga (Bélgica, Reino Unido, Irlanda).

En varios Estados la ausencia o irrelevancia de tales procedimientos extrajudiciales se explica por desincentivos legales (Portugal) o por la debilidad misma del modelo de negociación colectiva (Letonia, Eslovenia, Polonia, Hungría). En otros países prima una cultura de conflictividad en las relaciones laborales que no favorece la interlocución de las partes en esta fase aplicativa (Italia, Francia).

8.3. Variantes de sistemas extrajudiciales

Primer tipo, basado en la intervención de la Administración Pública, por la voluntad de las partes (España, Francia), de manera preferencial respecto a otros mecanismos extrajudiciales (Grecia, Bulgaria y Austria) o de forma subsidiaria a ellos (Estonia, Eslovenia). Esa intervención pública puede tener un perfil más político, personificado por el Ministerio competente (Francia, Eslovenia, Austria, Bulgaria) o un perfil más técnico canalizado a través de la Inspección de Trabajo (Estonia, Grecia, de manera informal en Francia).

Segundo tipo, basado en procedimientos autónomos, diseñados por los interlocutores sociales a través de la propia negociación colectiva (países escandinavos, Alemania, Holanda). Se trata de países que se caracterizan por su tradición de diálogo social. Cuando el conflicto trasciende lo meramente interpretativo y se sitúa en el plano de los conflictos de intereses, se aprecia un mayor intervencionismo público (países escandinavos, Grecia).

Tercer tipo, mixto, semipúblicos, donde la Administración, sin intervenir de forma directa, apoya o pone a disposición mecanismos gestionados por los interlocutores sociales. Este apoyo puede proceder directamente de una disposición legal (Reino Unido, Irlanda) o nacer de acuerdos colectivos con una intervención en paralelo de las Administraciones competentes (España).

En caso de fracaso de estos procedimientos, se abre paso a la intervención judicial. Respecto al órgano judicial se observan tres tipos: órganos no profesionales y paritarios compuestos exclusivamente por representantes de los trabajadores y empleadores (Francia); órganos mixtos compuestos por los interlocutores sociales junto a un tercero que puede ser un juez profesional (Alemania, Dinamarca, Lituania, Austria) o un experto (Finlandia, Suecia); a veces de expertos sin interlocutores sociales (Noruega); órganos compuestos exclusivamente por jueces profesionales especializados (España, Portugal, Italia) u ordinarios no especializados (Holanda, Bulgaria, Estonia, Lituania, Grecia, Francia).

8.4. Conexión entre conflictos individuales y colectivos: técnicas de interpretación

En estos supuestos, la coordinación entre conflictos individuales y colectivos se realiza conforme a lógicas distintas en cuanto a los sujetos legitimados para iniciar el procedimiento: trabajadores individuales o representantes colectivos. Determinados Estados sólo contemplan procedimientos judiciales individuales, remitiendo el conflicto colectivo a los procedimientos extrajudiciales (Polonia, Reino Unido, Bélgica, Rumania). En otros casos se ofrece una alternativa entre procedimiento individual, bien por la misma vía (Estonia, Bulgaria, Letonia, Portugal, Italia, Austria), bien por procedimientos distintos (Hungría, Finlandia, Noruega, Dinamarca, Francia, Alemania, Holanda, España).

Respecto a los criterios o razonamientos de resolución del conflicto caben igualmente tres variantes, que, sin ser una tipología estanca, permiten detectar grandes tendencias: 1) el convenio se interpreta como si fuera una norma legal, es decir, sobre la base de su significado objetivo al margen del dado por las partes (Polonia, Holanda); 2) se aplican los principios de interpretación de los contratos, en atención a la voluntad de las partes (Italia, Dinamarca, Finlandia, Noruega, Bélgica, Bulgaria, Letonia, Grecia); 3) se recurre a ambas técnicas interpretativas, donde se concilian principios contractuales y normativos según tipología de la cláusula (Alemania, Austria, Portugal) o según las necesidades del caso concreto (España, Francia). Cuando se acude a técnicas mixtas se aprecia que el órgano resolutorio dispone de un margen de apreciación superior. Igualmente mayor o menor margen de apreciación se detecta según la mayor profesionalidad o no de los componentes del órgano. En todo caso, parece que en ningún país se procede a una interpretación que descarte, en todos los casos, una apreciación en virtud de los principios contractuales.

8.5. Deber de paz y convenio colectivo

Deber de paz implícito y explícito. El deber de paz puede ser implícito, derivado directamente de la firma del convenio colectivo, o explícito, resultado de una disposición legal o de un pacto expreso entre los negociadores.

En casi todos los países rige con mayor o menor intensidad algún deber de paz conectado con la firma de un convenio colectivo, aunque se aprecian algunas excepciones al respecto, sin perjuicio de que se imponga el sometimiento a procedimientos extrajudiciales como paso previo con el fin de evitar la huelga (Francia, Bulgaria): en unos casos por ley con carácter general (Bulgaria); en otros reconducido al ámbito de ciertos servicios esenciales como el transporte o la educación (Francia).

El deber de paz implícito derivado de la firma de un convenio colectivo se establece en algunos Estados (Italia, Austria, Alemania, Bélgica, Dinamarca, Suecia, Noruega, Holanda). En los ordenamientos donde rige un deber de paz explícito, el mismo puede derivar de la norma estatal sobre negociación colectiva (Estonia, Finlandia y Letonia), sobre el derecho de huelga (España, Hungría, Lituania) o, más generalmente, sobre los conflictos colectivos (Polonia, Rumanía). En ausencia de disposición legal, el deber de paz puede ser el fruto de una tradición negocial que se plasma por la previsión de una cláusula en tal sentido en los convenios colectivos (Portugal, Grecia, Irlanda, Francia, Reino Unido). Se identifica igualmente un modelo en el que se contempla de manera acumulada un deber de paz derivado de la legislación y otro adicional de posible pacto a través de los convenios colectivos (España).

Cuando el deber de paz deriva de la celebración del convenio, el mismo suele vincular exclusivamente a los firmantes (Estonia, Noruega, Suecia, Alemania); mientras que cuando su previsión deriva de los textos legales suele conllevar su extensión al conjunto de los sindicatos e incluso de los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación (Rumania, Hungría).

Cuando su alcance se limita a los sindicatos firmantes del convenio, varios mecanismos lo extienden a los trabajadores afiliados a ellos de manera directa por el ámbito aplicativo del convenio (Suecia, Noruega, Holanda) o indirecta en base al deber de influencia del sindicato sobre sus afiliados (Italia, Bélgica, Estonia, Finlandia).

Deber de paz absoluto y relativo. El deber de paz se considera absoluto cuando impide toda convocatoria de toda huelga durante la vigencia del convenio, mientras que se entiende como relativo cuando sólo prohíbe la huelga con determinada finalidad, como puede ser con el objetivo de modificación del convenio en vigor, o bien sobre interpretación y aplicación del convenio colectivo. La previsión de un deber de paz absoluto suele ser excepcional y deriva del compromiso de los negociadores asumido a través del correspondiente convenio colectivo (España, Polonia) o de un acuerdo de empresa (Alemania). En todo caso, se suele entender que estos compromisos sólo obligan a los firmantes del convenio.

En la casi totalidad de los países se impone un deber de paz relativo, lo que impide recurrir a la huelga dirigida a modificar un convenio colectivo durante su vigencia.

Cuando se trata de solicitar una determinada interpretación de una de sus cláusulas o de exigir su cumplimiento, el panorama es diverso. En unos casos no se impone el deber de paz (Francia, Alemania, Austria, Bélgica, Portugal, España, Italia). En otros casos los conflictos interpretativos se excluyen del recurso a la huelga y deben someterse a los procedimientos extrajudiciales y, en caso de fracaso, por la intervención judicial (países escandinavos). En aquellos países donde sólo se contempla el conflicto interpretativo de carácter individual se excluye la huelga (Rumania y Hungría). En algún país sólo se admite la huelga en caso de incumplimiento del convenio colectivo, siendo ilegal la huelga frente a un conflicto interpretativo (Lituania).

9. Control de legalidad del convenio colectivo

9.1. Motivos o fundamentos legales del control de legalidad

El control de legalidad del convenio puede afectar tanto al control de lo pactado como al desarrollo del proceso de negociación del mismo (España, Francia, Letonia, Polonia). En todos los Estados el control judicial de lo acordado en los convenios garantiza que los términos de dichos acuerdos no violen la Constitución, la legislación ni, en su caso, el derecho consuetudinario. Puede limitarse a apreciar bien las condiciones de forma (Alemania, Reino Unido, Irlanda, Dinamarca), bien las condiciones de fondo (Bélgica, Bulgaria, Suecia, Finlandia). En algunos países se presta especial atención al control de conductas discriminatorias por medio de órganos especializados (Italia, Portugal).

Cuando la ley no regula el procedimiento de negociación y deja importante espacio de diseño a los propios interlocutores sociales, el control de legalidad suele ser más limitado. En todo caso, los principios inherentes a la formación de los contratos siguen aplicándose, pudiendo provocar su nulidad o anulabilidad un defecto en su formación procedente del derecho común de los contratos (vicios en el consentimiento).

En varios países se toman en consideración las reglas de concurrencia entre convenios colectivos de distintos ámbitos, que puede provocar la invalidez de un convenio colectivo (Rumanía, Dinamarca, Bélgica, Polonia) y, en menor medida, se contempla como motivo de ilegalidad la lesión frente a los intereses de terceros: sujetos individuales o colectivos no incluidos en el ámbito (España, Polonia).

9.2. Sujetos facultados para efectuar el control

El control puede llevarse a cabo según los países por la Administración o por el poder judicial; la intervención administrativa puede o no contemplarse, pero la judicial se prevé siempre.

El control administrativo puede realizarse previamente o durante el proceso de registro del convenio colectivo cuando existe tal requisito (Rumania, Bulgaria, Finlandia, Polonia, España), o bien durante el procedimiento de extensión del convenio cuando existe tal procedimiento (Bélgica, Francia, Holanda). Su alcance es muy variable: puede consistir en un control pleno (Polonia) o más formal (Finlandia).

La competencia del juez puede verse condicionada a ciertos supuestos. En algún país los litigios relativos a la validez o invalidez de las disposiciones del convenio colectivo por acuerdo entre las partes firmantes pueden someterse a una Junta de arbitraje (Lituania). En otros casos la controversia relativa a la legalidad del convenio colectivo constituye una modalidad de conflicto colectivo que ha de ser abordada, de forma previa a la intervención judicial, por los procedimientos extrajudiciales (Suecia). En algún caso en el que se contempla el procedimiento de extensión subjetiva del convenio, ello es independiente del control de legalidad y, por tanto, no implica necesariamente la competencia de la intervención administrativa para apreciar la legalidad del convenio colectivo (Bélgica, Francia).

9.3. Legitimación de inicio del procedimiento de control

La facultad de iniciar el procedimiento en la inmensa mayoría de los Estados corresponde a las representaciones colectivas, especialmente sindicatos y en ocasiones a los representantes electivos en la empresa. A veces también se contempla la iniciativa individual directa de los propios trabajadores afectados por el convenio, bien mediante procedimientos distintos (España, Francia, Bélgica, Suecia), bien mediante el mismo procedimiento (Portugal, Bulgaria, Rumania, Polonia, Austria, Finlandia). A veces se contempla un específico conflicto individual o plural (Italia). Algunos países contemplan la legitimación de terceros, con una referencia genérica a cualquier interesado o personas con intereses legítimos lesionados (Polonia, España, Rumania).

9.4. Procedimiento de control

Varios países cuentan con un procedimiento propio de control (España, Francia, Polonia, Portugal, Irlanda), mientras otros se remiten al procedimiento de derecho común (Suecia, Italia, Bulgaria). A veces según que se trate de litigios colectivos y litigios individuales, la acción deberá realizarse ante tribunales distintos (Francia, Suecia) o ante el mismo conforme a varios procedimientos (España) o bien según al mismo (Portugal).

A veces se establecen plazos de prescripción de la impugnación, incluso muy reducidos, que refuerza la presunción de legalidad del convenio (Francia), mientras que en otros casos es posible la impugnación durante toda la vigencia del convenio (Austria, España).

9.5. Efectos de la sentencia

La sentencia que declara la ilegalidad del convenio sólo suele tener efecto indirecto cuando el control se articula por la vía de un procedimiento individual, mientras que suele ser directo cuando se canaliza vía un procedimiento colectivo (España, Francia, Bélgica). En otros países no se distingue por razón del tipo de conflicto, contemplándose la nulidad plena del convenio también en caso de litigio individual (Bulgaria). Para otros supuestos, la decisión sólo obliga a las partes del procedimiento, sin afectar a los demás, por lo que se trata siempre de un control individualizado en cuanto a sus efectos (Italia, Portugal).

Varios países contemplan la posibilidad de nulidad parcial, lo que implica que parte del convenio perviva vigente y lo declarado ilegal pase a regirse por las disposiciones legales que contraviene (Bulgaria, Irlanda, Reino Unido, Dinamarca, España) o, en su caso, convencionales (Rumanía). En algún país la nulidad no se produce automáticamente, sino que se exige además el sometimiento a un procedimiento de notificación de modificación de condiciones a los trabajadores afectados (Polonia).

En algunos países la declaración de nulidad parcial puede conducir a la puesta en marcha de un proceso negociador en la medida en que se puede ver alterado el equilibrio interno del convenio (España, Francia). Por esos mismos motivos, a veces el órgano judicial debe efectuar una lectura integral del convenio y puede adoptar medidas garantizadoras del equilibrio del convenio colectivo, sin perjuicio de que la presencia de una cláusula de vinculación a la totalidad no impide tal actuación judicial (España), si bien en otros casos, es obligada la declaración de nulidad del conjunto del convenio ante tal cláusula o si la nulidad de determinadas cláusulas rompe el equilibrio convencional, aunque en determinadas ocasiones puede limitar su alcance temporal sólo pro futuro (Francia). En unos países se contempla de principio el deber de devolución de las cantidades indebidamente percibidas por cláusula ilegal (Francia), mientras que lo contrario se fija en otros países (Austria).

Cuando se han incumplido las reglas del proceso de negociación se tiende a aplicar el principio de conservación del negocio en la medida en que sea posible. En algún país, por ejemplo, cuando el comité de empresa firma un acuerdo con el empleador sin estar habilitado legalmente para ello, los jueces califican el acuerdo como atípico, otorgándole el valor de compromiso unilateral del empleador, salvando su aplicación en la práctica (Francia). En otro caso, la ausencia de las reglas de mayorías de legitimación negociador conduce a reconocer una eficacia limitada al convenio, en lugar de eficacia general (España), mientras que en otros casos la falta de mayoría desemboca en la nulidad del convenio (Francia).

10. Contenido convencional

10.1. Los contenidos posibles de los convenios colectivos

El contenido material de los convenios colectivos depende y se ve condicionado en la práctica por aspectos de lo más variados: por la fijación de estándares mínimos sobre condiciones de trabajo fijados por la

norma estatal, por la distribución de las facultades negociadoras, por el juego de los distintos niveles de negociación y entre los distintos sujetos presentes en dichos ámbitos, la eficacia personal del convenio, por la fortaleza sindical, por la posibilidad de acceso a medidas de acción colectiva o mediante el recurso a las instituciones de mediación y arbitraje, por la tradición de negociación y/o cooperación entre las partes y la estructura empresarial.

La regulación también suele establecer algún marco orientativo de lo negociable. Lo habitual es que se contemple una amplia facultad negociadora, contemplando la posibilidad de que se pacte sobre cualquier materia que afecte a los intereses de las propias partes y de los sujetos a quienes representan. La regla típica es aquella que encomienda a los convenios la ordenación de las relaciones individuales y colectivas de trabajo (Alemania, Austria, Bélgica, Bulgaria, España, Francia, Estonia, Irlanda, Chequia, Eslovaquia, Lituania, Luxemburgo, Polonia). En algún caso la referencia sólo lo es a las condiciones de trabajo y de empleo, con olvido de la vertiente colectiva (Finlandia).

En otros supuestos, junto a esta declaración general o al margen de ella, se establece una relación de materias sobre las que los negociadores pueden alcanzar acuerdos, con mención específica en el ámbito colectivo para los deberes de paz y los sistemas de solución de conflictos y, en el plano individual, a las condiciones de trabajo en materia de retribuciones, jornada, terminación del contrato, prevención de riesgos laborales, seguridad social, formación profesional, etc. Este tipo de regulaciones configurarían el modelo específico, por establecer listados de materias concretas, si bien suelen hacerlo con valor ejemplificativo y no de listado cerrado (Austria, Eslovenia, Estonia, Letonia, Lituania, Portugal). Hay casos en los que la lista es muy extensa, incluyendo, además de las materias antes mencionadas, las responsabilidades por incumplimiento del convenio o el procedimiento para presentar reclamaciones colectivas (Estonia). A veces en ese listado se diferencian dos bloques, uno de materias en las que el convenio se limita a mejorar la regulación legal y otro de supuestos en los que también se pueden establecer condiciones menos favorables para los trabajadores (Hungría, Portugal).

A veces la normativa estatal contiene una remisión o delegación a la negociación colectiva para que ésta intervenga regulando determinadas materias. Pero este tipo de remisiones legales no deben ser interpretadas ni en términos condicionantes o limitativos: ni se obliga materialmente a negociar sobre dichas materias ni ello supone una prohibición de negociar materias omitidas por la regulación legal.

En los modelos en los que el marco general de la negociación colectiva lo diseñan los propios interlocutores sociales y no la norma estatal, quedan en manos de los acuerdos interconfederales la definición del contenido de los convenios (Dinamarca, Finlandia, Suecia, Islandia, Italia). Estos acuerdos suelen contener también descripciones específicas (Finlandia, Noruega e Islandia).

A veces nos encontramos con modelos mixtos, en los que por un lado la Ley obliga a los empleadores a negociar cualquier decisión que tenga efectos significativos sobre la actividad, las condiciones de trabajo o de empleo, mientras que los acuerdos entre los interlocutores sociales contemplan una simple cláusula genérica que faculta a los negociadores a acordar sobre cualquier asunto relativo a las relaciones individuales y colectivas entre trabajadores y empleadores y sus organizaciones (Suecia).

En los modelos de intensa coordinación entre los acuerdos alcanzados a distinto nivel, la regulación del contenido del convenio colectivo se suele singularizar atendiendo a los distintos ámbitos de negociación. En estos casos se suelen distribuir los distintos grupos de materias típicos de negociación para cada uno de los ámbitos negociales con notable detalle: nacional, sectorial, territorial y de empresa (Francia, Lituania, Estonia). En algún caso concreto la neta división entre convenios colectivos y acuerdos de empresa, así como la dificultad para negociar convenios en el ámbito de empresa, se materializa en los contenidos con la prohibición de que estos últimos se ocupen de regular materias salariales y otras condiciones de trabajo ya acordadas o habitualmente acordadas a nivel sectorial, salvo autorización expresa contenida en aquellos (Alemania, Austria).

10.2. Límites o prohibiciones de contenidos negociales

El límite a lo negociable puede derivar del hecho de que el convenio colectivo ocupa una determinada posición en la jerarquía de fuentes en el sistema normativo laboral de cada uno de los Estados, con carácter general jerárquicamente inferior a la Ley pero superior al contrato de trabajo. La mayoría de los ordenamientos disponen la nulidad de las cláusulas contrarias a los marcos constitucionales, a los Tratados internacionales y a la legalidad ordinaria (Bélgica, Bulgaria, Eslovaquia, España, Hungría, Polonia, Portugal).

10.3. Variedad de relaciones entre contenidos negociales y norma estatal

La relación entre ley y convenio en el ámbito laboral ofrece algunas especialidades, que corrige lo anterior, permitiendo en muchas ocasiones la colaboración entre ambas fuentes en la regulación de determinadas materias. Cuando la normativa estatal establezca una regla de derecho necesario o de orden público laboral, lo dispuesto en ella ha de ser considerado indisponible para el convenio colectivo. Por el contrario, cuando la norma estatal realiza un movimiento de repliegue y permite la modificación, en sentido positivo o en sentido negativo de lo dispuesto, el convenio colectivo actuará en los términos acordados por las partes. Así, los sistemas de negociación colectiva pueden también ser caracterizados a partir de la intensidad del protagonismo reconocido al convenio respecto de la Ley. En algunos casos la posibilidad de que el convenio empeore, desde el punto de vista del trabajador, las condiciones de trabajo establecidas en la Ley resulta excepcional, de modo que salvo previsión expresa en la norma legal, los convenios colectivos limitan su ámbito de negociación a la mejora de las condiciones de trabajo previstas en la ley (Eslovenia, Estonia). En el lado opuesto pueden situarse sistemas en los que es posible negociar acuerdos, bajo determinadas circunstancias, que dejen sin efecto temporalmente y/o para un ámbito concreto lo establecido en la Ley (Polonia, Italia).

Cuando los marcos normativos establecen un sistema de articulación fuerte entre los distintos niveles de negociación, mediante la fijación de niveles típicos o exclusivos de negociación para cada bloque de materias, o mediante la jerarquización entre convenios de distinto ámbito, los convenios colectivos que contravengan lo establecido en un convenio de ámbito superior o regulen materias que deben ser reguladas en otro ámbito resultan inaplicables. Por esta vía, este tipo de reglas se convierten también en límites para los negociadores de los ámbitos afectados (Bélgica, Lituania).

10.4. Convenios colectivos y libre competencia

En los últimos años se han incrementado las tensiones entre el derecho a la negociación colectiva y las normas que regulan la libre prestación de servicios en la Unión Europea. Tal limitación de los contenidos negociales suele ser común a todos los ordenamientos nacionales en la medida en que deriva de los Tratados Constitutivos de la Unión Europea, sin necesidad de que ello tenga reflejo expreso en la mayoría de los ordenamientos nacionales. En algún país concreto se excluye expresamente la regulación convencional de actividades económicas, períodos de funcionamiento, formación de precios, horarios comerciales, régimen fiscal o la actividad de empresas de trabajo temporal (Portugal). En otros puede deducirse de la prohibición de que el convenio colectivo comporte lesión grave a intereses de terceros (España).

En estos casos, el punto de partida es la jurisprudencia del Tribunal de Luxemburgo, conforme a la cual determinados efectos restrictivos de la competencia son inherentes a los acuerdos colectivos celebrados entre las organizaciones representativas de empresarios y trabajadores; el Tribunal de Justicia considera que los objetivos de política social resultarían gravemente comprometidos si los convenios colectivos estuvieran sujetos al Derecho de la Unión sobre la libre competencia, partiendo de la generalizada implantación de la negociación colectiva como derecho básico de los sistemas de relaciones laborales de los Estados miembros, a partir de la constatación de los objetivos sociales perseguidos también por el ordenamiento europeo en la búsqueda de medidas destinadas a mejorar las condiciones de empleo y de trabajo, así como el necesario equilibrio de estos objetivos sociales con los derechos económicos. Ello desemboca en la conclusión de que los convenios quedan fuera de la prohibición de los acuerdos los que tengan por objeto o efecto impedir, restringir o falsear el juego de la competencia. No obstante, ello no constituye un criterio absoluto, por cuanto que tal limitación del derecho de la competencia sólo se acepta en la medida en que el convenio se mueva dentro del ámbito de la regulación de las condiciones de trabajo y de empleo, que es su ámbito natural por esencia. En sentido contrario, allí donde se desborde el contenido típico de los convenios y su funcionalidad de equilibrio entre los intereses de trabajadores y empresarios, para situarse en la regulación del mercado de bienes y servicios (y no del de trabajo) se entiende que el convenio colectivo traspasa el ámbito de lo lícito (Finlandia); mientras que en algunos países se sitúa en el terreno de lo debatido pero sin pronunciamientos definitivos (Suecia, Bélgica).

10.5. Límites especiales en la negociación en el sector público

Cuando el poder público interviene como empleador, la negociación de las materias con trascendencia económica, en particular los incrementos retributivos, queda limitada por las normas presupuestarias. Ello en ocasiones se verifica de manera expresa por medio de una específica previsión legal, mientras que en otros supuestos es un resultado derivado de la práctica convencional. Esta limitación en ocasiones se materializa sometiendo la validez de lo negociado en el convenio a un trámite de autorización expresa por las autoridades correspondientes (España).

10.6. Límites convencionales por el carácter contractual del convenio

El convenio colectivo presenta también límites consustanciales a su naturaleza jurídica de contrato entre partes, por medio del cual se regulan los intereses de las partes que integran la mesa de negociación colectiva. Las partes pueden pactar sobre sus respectivos intereses, derechos y patrimonio jurídico, pero sus cláusulas no podrán afectar negativamente a terceros no representados por los negociadores. La materia es tan relevante en los modelos negociales de eficacia limitada como en los de eficacia general, si acaso más amplio en los primeros por no poder comprometer a otros empresarios o trabajadores no representados, pero no desconocido en el primer caso por cuanto que para éstos también rige un principio de correspondencia entre los negociadores y lo negociable.

10.7. Contenido mínimo del convenio colectivo

En algunos casos, los ordenamientos nacionales enumeran una serie de materias a modo de contenido mínimo, que deben figurar en cualquier convenio. Este tipo de referencias legales en la mayoría de los supuestos se refleja sobre aspectos formales del convenio, relacionados con aspectos de configuración o de aplicación. Entre los casos más frecuentes destacan, como en todo tipo de contratos, las cláusulas de identificación de las partes que conciertan el convenio y aquellas otras que determinan el ámbito de aplicación personal, funcional, territorial y temporal (Bélgica, Finlandia, Eslovenia, España, Lituania, Luxemburgo). En esta materia la inexistencia de previsión expresa no elimina la obligación de las partes de proporcionar seguridad jurídica respecto del ámbito aplicativo del convenio colectivo, lo que implica que de manera directa o indirecta se reflejen este tipo de previsiones en el correspondiente convenio.

10.8. Deber de negociar materias concretas

De manera instrumental, sin llegar a obligar a negociar sobre materias concretas, los ordenamientos suelen establecer una genérica obligación de las partes a negociar los contenidos propuestos por la otra. En la mayoría de los supuestos se establecen obligaciones instrumentales de negociación, como la de responder a la iniciativa negociadora trasladada, normalmente por escrito, por una de las partes legitimadas para negociar. Las normas reguladoras junto a la obligación de responder a la solicitud, suelen enumerar las causas por las que es posible responder de manera negativa (Chequia, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estonia, Hungría, Lituania, Polonia, Rumanía, Suecia, Portugal).

En ocasiones se contienen expresas llamadas a los negociadores para que alcancen acuerdos sobre determinados temas. Cuando así ocurre suele interpretarse en términos promocionales. El hecho de que se inste expresamente a negociar no va acompañado de una obligación de llegar a acuerdo alguno sobre la materia concreta (Bulgaria, España, Francia, Lituania). Las partes después de negociar esos contenidos pueden considerar que no es preciso incorporar cláusula alguna sobre estos temas, o bien no conseguir un acuerdo sobre el contenido concreto que deber darse a la regulación convencional.

A veces se observan pseudo previsiones de materias mínimas de obligado pacto, en la medida en que la propia norma estatal contiene las reglas subsidiarias sustitutivas para la hipótesis de ausencia de pacto. En prevención de resultados infructuosos, cuando el legislador posee un intenso interés en que estas materias sean reguladas, la Ley puede contemplar regulaciones alternativas para el caso de que quienes firman el convenio no alcancen un acuerdo. En tales casos, las condiciones establecidas en el modelo legal se convierten en características estándar para los negociadores.

Son excepcionales los ordenamientos que establecen materias de obligado pacto entre las partes, pero sin embargo las mismas son emblemáticas.

10.9. Contenido normativo y contenido obligacional

Como parte del contenido de los convenios colectivos, la doctrina en algunos países suele distinguir entre parte normativa y parte obligacional. La diferenciación entre ambos tipos de mandatos obedece a dos factores. El primer factor, a nuestro juicio el decisivo y determinante, el elemento subjetivo, permite diferenciar entre las cláusulas dirigidas a las partes que negocian el convenio y aquellas otras que afectan al conjunto de las personas y empresas que se encuentran bajo el ámbito de aplicación del convenio. El criterio sustantivo, que puede considerarse en decadencia, permitiría diferenciar entre las cláusulas que generan derechos y obligaciones para los negociadores, de aquellas otras que crean derechos y obligaciones para las empresas y los trabajadores que en ellas prestan servicio. En ocasiones esta diferenciación ha sido tomada en consideración por la jurisprudencia, mientras que resulta casi inexistente dicha clasificación en la normativa nacional europea, habiendo perdido bastante protagonismo en ciertos Estados en los que lo tuvo de pasado.

11. Resumen conclusivo

11.1. Análisis institucional transversal

El objetivo del presente estudio ha sido el de realizar un análisis de diagnóstico del conjunto de los modelos nacionales de negociación colectiva en Europa. Dicho diagnóstico de situación, a partir de la información disponible del marco normativo en el que se desenvuelve un amplio número de países representativos de los principales sistemas de negociación colectiva en Europa, pretende tomar en consideración su más reciente evolución, detectando las posibles tendencias, su uniformidad y/o divergencia, así como el grado de penetración de las mismas, tanto desde una perspectiva vertical –centrada en la concreta evolución nacional– como horizontal –centrada en la evolución por materias en los distintos sistemas–, en un contexto en el que se examine igualmente la progresiva trascendencia de la negociación colectiva a nivel europeo y transnacional.

Para lograr resultados que permitan una efectiva comparación entre los diversos modelos nacionales, se ha entendido que el estudio no podía limitarse a una descripción en paralelo de cada uno de los regímenes nacionales, labor por lo demás ya realizada en otros trabajos ya publicados y ampliamente difundidos, sino que se ha optado por una valoración bastante más compleja, consistente en un análisis transversal de cada uno de los aspectos que integran el régimen de funcionamiento de cada sistema nacional, procediendo a intentar presentar las distintas opciones que ofrece cada país para cada una de las materias que entran en juego: fuentes jurídicas de regulación, tipología de convenios colectivos, estructura y concurrencia de convenios, sujetos negociales, procedimiento de negociación, eficacia del convenio colectivo, vigencia y duración del convenio colectivo, administración del convenio colectivo, control de la legalidad del convenio colectivo, así como contenido negocial. Ello nos ha permitido detectar hasta qué punto existen para cada aspecto grupos de sistemas nacionales, si se quiere modelos de negociación colectiva con señas de identidad comunes, con tendencias hacia la convergencia o hacia la divergencia.

11.2. Pluralidad y diversidad de modelos

La primera constatación, recurrente en todos los aspectos, es que existen multitud de variantes en la comparación de cada uno de los regímenes. A su vez, se advierte que cada uno de los aspectos tomados en consideración se influyen mutuamente, de modo que resulta imprescindible para comprender un sistema nacional en su conjunto establecer los debidos puentes de conexión entre el régimen jurídico de cada uno de los elementos reguladores de la negociación colectiva como institución unitaria. Los modelos de negociación colectiva de los diversos países europeos responden a claves singulares propias de cada uno de ellos, con una larga tradición histórica de conformación de modelos nacionales diferenciados, especialmente por lo que refiere a su marco normativo. Escenarios de diverso tipo –políticos, económicos, empresariales, sindicales y culturales– han determinado la presencia de modelos marcadamente distintos en cada uno de los países. Al propio tiempo, la Unión Europea no ha desplegado una labor de armonización legislativa en materia de negociación colectiva, al extremo que dicho aspecto institucional, clave del sistema de relaciones laborales, no se encontraba dentro de las materias enumeradas por el programa armonizador contemplado en los sucesivos Tratados Constitutivos de la Unión. Su intervención en materia de negociación colectiva ha sido lateral y sólo de manera aislada y refleja se ha pretendido incidir sobre dichos modelos nacionales de negociación colectiva. De ahí que no haya existido una actuación de *hard law* dirigida a armonizar las legislaciones nacionales en esta materia, de modo que en cada uno de estos aspectos la diversidad prima, por cuanto que son fuertemente condicionantes los contextos históricos, económicos, empresariales, sindicales, políticos, sociales y culturales de cada uno de los países. Con todo, diversos impulsos provenientes de la Unión Europea, entre ellos la obligada transposición e implementación de algunas Directivas laborales que recogen derechos de consulta o negociación, han servido de catalizador para introducir elementos de cierta uniformidad en los sistemas de los diversos países.

La fuerte diversidad de cada uno de los sistemas nacionales, sin embargo, no impide efectuar la comparación entre ellos, e incluso cabe detectar ciertas líneas de tendencia más o menos homogéneas entre la mayoría de los países estudiados. Precisamente ello es lo que nos permitirá alcanzar ciertas conclusiones de valoración del conjunto, al propio tiempo que detectar ciertas líneas de tendencia de continuidad común en la evolución de los diversos modelos de relaciones laborales.

11.3. Escenario estructural

Las reformas que se vienen produciendo en los diversos ordenamientos jurídicos en materia de negociación colectiva en los últimos años han coincidido en el tiempo con un convulso período de crisis económica, al que se ha respondido con diversas medidas de políticas públicas, entre ellas de modificaciones de la

normativa reguladora del marco de la negociación colectiva. Las medidas han resultado más patentes y conocidas entre los países periféricos de la Unión Europea, que son justamente los Estados que más han sufrido los impactos negativos de la crisis económica, motivo por el que se ha entendido que tales reformas presentan un carácter más coyuntural, de exclusiva reacción frente a dicha crisis económica; al propio tiempo que han sido muy escasas, cuando no inexistentes, las reformas de la negociación colectiva en el resto de los países europeos. Sin dejar de ser cierta esta vinculación inmediata con la crisis económica, constatamos que nos enfrentamos a causas más profundas, que determinan que las reformas no tengan el carácter de meramente coyunturales, pues algunas de ellas tienen visos de permanencia en el tiempo una vez superada la crisis económica. De este modo, se detecta un engarce mucho más sólido de tales reformas con transformaciones cualitativas que se están produciendo en el contexto general económico y social en el que se desenvuelve la negociación colectiva y, por tanto, las mismas tienen una proyección más permanente en el tiempo; en definitiva, tienen un carácter esencialmente estructural de incidencia sobre los respectivos modelos de negociación colectiva.

11.4. Pervivencia de los pilares básicos en buena parte de los modelos nacionales, pero con importantes presiones sobre otros

Se detecta la presencia de un significativo número de países en los que no se han producido cambios profundos, de modo que se mantienen, con mayores o menores correcciones, las claves centrales de lo que ha sido desde sus orígenes el correspondiente modelo de negociación colectiva. Incluso se comprueba que en algunos países, aunque no en todos ellos, donde sí se han producido cambios de mayor calado en el marco normativo de la negociación colectiva, los mismos o bien se han integrado con cierta naturalidad dentro del funcionamiento tradicional de cada modelo o bien la realidad negocial ha resultado impermeable en la práctica a tales cambios, perviviendo de facto las reglas precedentes consolidadas a lo largo del tiempo.

Dicho de manera concreta, se aprecia una significativa estabilidad en el tiempo de los elementos básicos de un gran número de modelos, aunque siempre con excepciones: la tasa de cobertura, con sus variantes en el corto plazo, no experimenta cambios bruscos, aunque en algunos casos se puede detectar una cierta tendencia a hacia su noreducción; el sindicato mantiene su condición de interlocutor por excelencia y protagonista preferente de la negociación colectiva en los diversos niveles, sin perjuicio de que en algunos países se otorgue capacidad negocial en paralelo al canal de la representación electiva en la empresa, especialmente para los procesos de reestructuración empresarial; los modelos centralizados siguen teniendo normalmente este signo a pesar de las presiones hacia un mayor protagonismo de los ámbitos empresariales o más descentralizados, del mismo modo que en los países en los que sólo se negocia a nivel de empresa no emergen experiencias significativas de negociación sectorial; la duración limitada en el tiempo vinculada a la coyuntura económica suele ser la regla mayoritaria en cuanto a la duración de los convenios colectivos, sin perjuicio de que en escenarios de crisis económica y de incertidumbre se acorta su duración; por una u otra vía en la mayoría de los sistemas rige, de iure o de facto, un resultado de aplicación del convenio al conjunto de los trabajadores de la empresa con independencia de su condición afiliativa, siendo claramente generalizada la eficacia subjetiva universal del convenio colectivo, con tendencia a su intensificación; a pesar de que se detectan ciertos cambios en las reglas sobre decadencia de la vigencia del convenio, en la práctica se intenta evitar en la mayoría de los modelos que se produzcan vacíos temporales regulativos lo que impulsa al mantenimiento con mayor o menor intensidad de la ultraactividad del convenio vencido; la administración del convenio colectivo intenta orientarse hacia la gestión aplicativa por parte de los propios negociadores y, en caso de disenso entre los mismos, por el fomento de los procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos, sin perjuicio de que en algunos países de forma continuada sigue residenciándose la interpretación del convenio en sede judicial; rige un régimen amplio en cuanto a los contenidos posibles de lo negociable, con escasas materias en las que se impone el deber de negociar y más marginales aún los aspectos de contenido obligatorio del convenio en pocos países.

No obstante, también es posible detectar como en algunos concretos países, al calor de la crisis económica y de las recomendaciones provenientes de la Unión Europea, se ha producido un intento, más o menos exitoso en función de cada país, de alterar el sistema de negociación colectiva hasta entonces imperante. Es en estos países en los que han tenido un impacto más destacado y se aprecian como líneas de tendencia la extensión de la descentralización negocial y correlativa reducción del papel otorgado en el pasado a los convenios sectoriales, la limitación en la ultraactividad de los convenios, la decadencia del principio de favor del convenio frente a la norma estatal o respecto de su precedente en el tiempo. Y aunque ciertamente quepan dudas sobre su utilidad en los procesos de recuperación económica de los mencionados sistemas, sí se suscitan dudas en relación con su impacto sobre la desigualdad social en estos países.

11.5. Convergencia en las medidas adoptadas

Se advierten líneas de tendencias comunes en las diversas reformas que se han acometido en el ámbito de las diversas legislaciones nacionales, con orientaciones muy similares cuando menos en cuanto a las funciones y objetivos que se pretende despliegue la negociación colectiva en los diversos modelos nacionales. De este modo, se comprueba la presencia de medidas de reformas similares en los diversos países, que marcan una cierta línea de tendencia en el conjunto de los modelos de negociación colectiva de los países europeos. Más aún, se ha desarrollado cierto tipo de actuaciones o de recomendaciones que, en clave de *soft law*, marcan las pautas comunes de estas reformas afianzando ese proceso de convergencia funcional, a pesar de las concretas disparidades institucionales en cada uno de los países europeos.

11.6. Reformas en construcción

Las intervenciones de reforma legislativa en materia laboral y, entre ellas, en materia de negociación colectiva, han sido intensas en los últimos años en algunos países europeos, coincidiendo con la crisis económica. Sin embargo, al tratarse de cambios estructurales no conectados con la situación coyuntural de la crisis, presumimos que los cambios no van a cesar. Nuestra hipótesis es que nos enfrentamos a reformas inacabadas, lo que determina que en breve plazo pueden acometerse nuevos cambios legislativos, menos abruptos, menos convulsivos, pero no por ello menos trascendentes, pues los mismos pueden tener un carácter más permanente en el tiempo. De un lado, se detecta que ciertas intervenciones de cambio normativo en el pasado se han efectuado en los momentos álgidos de la crisis, con pretensión de reacción de choque frente a la misma, pero que casan mal con el nuevo escenario de superación de la crisis económica, por muy incierta que sea ésta. Ello puede conducir a ciertas reconsideraciones de modificaciones que no deben jugar el rol desempeñado en plena crisis económica y que, salvo que pasen a un olvido aplicativo en la práctica, requerirán de su adaptación al nuevo panorama, lo que no comporta ni mucho menos retorno a la regulación del pasado. De otro lado, los efectos sobre la negociación colectiva de las transformaciones derivadas de la globalización económica, del cambio tecnológico de muy diversa matriz y de los cambios organizativos empresariales, entre otros, van a impactar de forma novedosa, lo que va a requerir adaptaciones de los modelos de negociación colectiva, en algunos aspectos con ciertos cambios legislativos en los mismos, en otros con cambios en las prácticas o en las estrategias de los negociadores. Todo ello conduce a la presunción de que nos enfrentamos a modelos de negociación colectiva en transformación y cambios en construcción. Cabe decir que los cambios en la negociación colectiva en los diferentes modelos nacionales irán de la mano de los cambios económicos, tecnológicos y organizativos que se avecinan.

11.7. Hacia un nuevo reequilibrio de intereses

La negociación colectiva ha tenido como seña de identidad el desarrollo de funciones que hoy en día se consideran como clásicas: tutela de la posición jurídica de los trabajadores desde la perspectiva social, instrumento de contención del "dumping social" interempresarial, así como vehículo de pacificación social. Junto a ello, sin tener por qué abandonar esas funciones clásicas, las transformaciones contextuales a las que nos venimos refiriendo, han provocado en las últimas décadas la emergencia de nuevas funciones atribuidas a la negociación colectiva: adaptativa al cambio económico, de distribución de sacrificios en situaciones de crisis empresarial, de gestión de la segmentación laboral, especialmente en clave de contrarrestarla, así como de convertirse en un instrumento de flexibilidad laboral en la gestión del cambio. No se trata de funciones sustitutivas de las originarias, que perviven con fuerza dentro de los diversos modelos nacionales europeos de negociación colectiva, pero sí que indiscutiblemente entran en contradicción y en conflicto entre sí. A partir de ahí, nos enfrentamos a un panorama mucho más complejo de desarrollo de la negociación colectiva, que requiere de una búsqueda eficaz del tradicional equilibrio de intereses propio de la misma. Ese reequilibrio de intereses se logrará materialmente a través del protagonismo práctico de los representantes sindicales y empresariales en el devenir de la negociación colectiva, pero no cabe la menor duda de que el marco normativo puede constituir un elemento crucial para propiciar dicho reequilibrio.

12. Anexo Normativo

Alemania

TVG Tarifvertragsgesetz/Ley sobre convenios colectivos

<https://www.gesetze-im-internet.de/tvg/>

BetrVG Betriebsverfassungsgesetz/Ley sobre comités de empresa

http://www.gesetze-im-internet.de/englisch_betrvg/englisch_betrvg.html#p0434

Austria

Ley de Relaciones Laborales/Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG)

<https://www.jusline.at/gesetz/arbvg>

Ley de Armonización de la Ley de Empleo/Arbeitsvertrag-srechtsanpassungsgesetz (AVRAG)

<https://www.jusline.at/gesetz/avrag>

Bélgica

Ley sobre convenios colectivos y comisiones paritarias

http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=1968120501&table_name=loi

Real Decreto sobre funcionamiento de las comisiones y subcomisiones paritarias/Arrêté royal déterminant les modalités générales de fonctionnement des commissions et sous-commissions paritaires

www.emploi.belgique.be/DownloadAsset.aspx?id=4946

Bulgaria

Ley sobre Resolución de Conflictos Laborales Colectivos (Settlement of Collective Labor Disputes Act).

<http://www.nipa.bg/sites/default/files/COLLECTIVE%20LABOUR%20DISPUTES%20SETTLEMENT%20ACT.pdf>

Código de trabajo

<http://www.nipa.bg/sites/default/files/LABOUR%20CODE%20%28EXTRACTS%29.pdf>

Dinamarca

Ley del Tribunal Laboral

<http://www.arbejdsretten.dk/generelt/labour-court/labour-court-act.aspx>

Acuerdo Básico

http://www.da.dk/bilag/General%20Agreement_net.pdf

Eslovenia

Ley 43/2006 sobre convenios colectivos

http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/zkolp_en.pdf

Ley de Relaciones Laborales de 2013

<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/97493/115683/F1625856158/SVN97493.pdf>

España

Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre BOE 13 de noviembre

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

Estonia

Conjunto de la normativa laboral

Ley sobre Convenios colectivos/Collective Agreements Act

Ley sobre Resolución de conflicto colectivo de trabajo/Collective Labour Dispute Resolution Act

<https://www.eesti.ee/en/work-and-labor-relations/working-bases/collective-agreement/>

Ley sobre contratos de trabajo

<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/81840/89070/F1122495388/EST81840.pdf>

Finlandia

Ley sobre mediación en conflictos laborales/Act on Mediation in Labour Disputes

<https://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/1962/en19620420.pdf>

Ley sobre el Tribunal de trabajo/Act on the Labour Court

https://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/1974/en19740646_20120102.pdf

Ley sobre Convenios colectivos/Collective Agreements Act

<https://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/1946/en19460436.pdf>

Francia

Código del Trabajo/Code du travail

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050>

Grecia

Ley sobre la negociación colectiva libre

<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/20025/117820/F-757641532/GRC20025%20Eng.pdf>

Holanda

Ley sobre acuerdos colectivos

<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/69087/67744/F446206695/NLD69087%20Nld.pdf>

Hungría

Código de Trabajo

<http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2557/Labour%20Code.pdf>

Irlanda

Ley de Relaciones Laborales/Workplace Relations Act 2015 (nº 16 of 2015).

http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=101382

Islandia

Ley sobre Sindicatos y Conflictos Industriales (TUI Act, 80/1938)

http://www.asi.is/media/249303/l-80_1938.pdf

Italia

Código civil italiano

http://www.jus.unitn.it/cardozo/obiter_dictum/codciv/Codciv.htm

Letonia

Ley de trabajo

https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiExaeJh7_bAhXCVRQKHQ9FAF4QFggoMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.vvc.gov.lv%2Fexport%2Fsites%2Fdefault%2Fdocs%2FLRTA%2FCiti%2FLabour_Law.doc&usg=AOvVaw3SQEsrYmu9yKj_FGJI8EHj

Lituania

Código de Trabajo

<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/en/TAD/TAIS.191770>

Noruega

Ley sobre conflictos laborales de 2012

<http://ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/94280/117731/F-670891943/NOR94280%20Eng.pdf> Ley de Conflictos en los servicios públicos de 1958 sección 11

Polonia

Código del Trabajo

http://www.en.pollub.pl/files/17/attachment/98_Polish-Labour-Code,1997.pdf y en <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/45181/91758/F1623906595/The-Labour-Code%20consolidated%201997.pdf>

Ley sobre Solución de Conflictos Colectivos de trabajo

<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/22401/91766/F-456565262/POL22401%20Eng.pdf>

Portugal

Código del Trabajo

http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html

Reino Unido

TULRCA/Trade Union and Labour Relations (Consolidation)

<https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1992/52/contents>

Rumania

Ley sobre diálogo social (LDS) nº 62/2011.

<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/MONOGRAPH/88307/100917/F444041411/ROM88307.pdf>

Código de Trabajo

<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/63536/126040/F2072021215/ROM-63536.pdf>

Suecia

Ley sobre Co-determinación en el trabajo (om medbestämmande i arbetslivet)

<http://www.government.se/4ac87f/contentassets/bea67b6c1de2488cb454f9acd4064961/sfs-1976580-employment-co-determination-in-the-workplace-act>