

SEGUNDA PARTE
LAS DECISIONES SOBRE EL CAMBIO EN LA EMPRESA
ENTRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA, TÉCNICAS DE
PARTICIPACIÓN, REFORMAS LEGALES Y ACTIVIDAD JUDICIAL

**LA REFORMA DESCENTRALIZADORA DE LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA EN LA EMPRESA : SU REPERCUSIÓN EN LA GESTIÓN
DEL CAMBIO Y EN LA CONCEPTUALIZACIÓN DEL MODELO
ESPAÑOL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA***

Jesús Lahera Forteza**
Universidad Complutense Madrid

SUMARIO: 1. La reforma descentralizadora en la empresa de la negociación colectiva. –2. Nueva conceptualización contractual del convenio colectivo. 2.1 El debate doctrinal previo a la reforma laboral 2012. 2.2 Potenciación de los acuerdos de empresa de naturaleza contractual. 2.3 La contractualización del convenio colectivo estatutario. 2.4 La disponibilidad de la eficacia general del convenio colectivo. 2.5 La concurrencia entre contratos colectivos. 2.6 El enfoque abierto de la jurisprudencia constitucional. 2.7 Contrato colectivo de eficacia general disponible. 2.8 El debate de la participación de los trabajadores en la empresa desde el contrato colectivo. –3. Nueva gestión del cambio laboral a través de la negociación colectiva. 3.1 Continuidad del modelo de eficacia general automática. 3.2 Creación de nuevas unidades convencionales de empresa. 3.3 Inaplicaciones de convenios colectivos en las empresas. 3.4 Gestión de la ultraactividad anual del convenio colectivo. 3.5 Incorporación de la flexibilidad interna laboral en la empresa. –4. Tres conclusiones y tres paradojas

RESUMEN

El objeto de este estudio es la repercusión de la reforma de 2012 descentralizadora de la negociación colectiva en la empresa en la conceptualización del modelo español de convenio colectivo de eficacia general y en la gestión del cambio laboral. El impacto de la nueva normativa en la conceptualización de la negociación colectiva ha sido extraordinario confirmando las lecturas contractualistas del convenio colectivo, pese a las resistencias de una tradición normativista. Sin embargo, a la luz de los datos, los efectos reales de esta reforma en la negociación colectiva han sido muy limitados, quedando confirmada la hegemonía de un modelo sectorial general todavía poco adaptado a la empresa.

ABSTRACT

The purpose of this study is the impact of the reform of 2012, about decentralization of collective bargaining in the company, in the Spanish model collective bargaining overall effectiveness and in the management of work changes. The impact of the new regulations in the conceptualization of collective bargaining has been extraordinary confirming the contractarians

*Recibido el 12 de septiembre. Aceptado el 14 de octubre.

** Profesor Titular Derecho del Trabajo

readings of the collective agreement, despite the resistance of normativist tradition. However, in light of the data, the real effects of this reform on collective bargaining have been very limited, being confirmed the hegemony of a sector model still unsuited to the company.

Palabras clave: Negociación colectiva, empresa, cambio laboral

Key words: Collective bargaining, company, job change

1. LA REFORMA DESCENTRALIZADORA EN LA EMPRESA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La Ley 3/2012 articula una significativa reforma descentralizadora en la empresa de la negociación colectiva de eficacia general a través de cuatro herramientas :

- a) La prioridad aplicativa material del *convenio colectivo de empresa o de grupo de empresa* posterior respecto a los convenios sectoriales vigentes anteriores del art.84.2 ET. La no afectación de convenio sectorial vigente por convenio de empresa, resultante de la regla general del art.84.1 ET, es excepcionada en las materias del art.84.2 ET: *salario, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen del trabajo a turnos, planificación anual de vacaciones, adaptación del sistema de clasificación profesional de los trabajadores y de las modalidades contractuales, medidas de conciliación familiar y laboral, y cualquier otra materia pactada en un acuerdo o convenio sectorial del art.83.2 ET*. Esta regla del art.84.2 ET es indisponible en un acuerdo o convenio sectorial. Queda asegurada, así, la aplicación del convenio de empresa, en su integridad si es primero en el tiempo (art.84.1 ET) y en cualquier caso en estas materias si es posterior (art.84.2 ET)
- b) La inaplicación en la empresa del convenio colectivo vigente por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción a través del procedimiento del art.82.3 ET en materias tasadas tan importantes como *la jornada de trabajo, el horario y distribución del tiempo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento, funciones que excedan los límites de la movilidad funcional y las mejoras voluntarias de seguridad social*. La empresa, sobre estas causas, propondrá un cambio del convenio colectivo vigente abriendo con tal fin un período de consultas con los representantes de los trabajadores que puede concluir en un acuerdo colectivo que especifique las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no puede prolongarse más allá de la vigencia del convenio modificado. En caso de desacuerdo, se inicia un procedimiento con distintas fases, la posible remisión a la comisión paritaria del convenio colectivo, el deber de instar una solución extrajudicial de mediación o arbitraje y, finalmente, la opción de enviar el asunto a una *comisión tripartita (sindical/empresarial/gubernativa) nacional o autonómica* para decidir, internamente o con un árbitro, sobre la inaplicación convencional. Esta decisión final puede ser impugnada ante la jurisdicción social con un control judicial de fondo – causa y procedimiento – y forma. En empresas sin representantes de los trabajadores, la negociación de estos acuerdos se puede hacer con comités ad hoc elegidos directamente en asamblea por los trabajadores (art.41.4 ET).
- c) La potenciación de instrumentos de *reestructuración productiva en la empresa*, por causas económicas, organizativas, técnicas y productivas, con diversos períodos de consulta, que pueden desembocar en acuerdos colectivos con los representantes de los trabajadores: *traslados colectivos (art.40 ET), modificaciones contractuales colectivas (art.41 ET), suspensiones y reducciones de jornada (art.47 ET) y despidos colectivos (art.51 ET)*. La decisión unilateral final de la empresa, con control judicial, propicia la firma de acuerdos colectivos en estas decisiones con cambios en las condiciones de trabajo y planes sociales de distinto tipo. En empresas sin representantes de los trabajadores, la negociación de estos acuerdos se puede hacer con comités ad hoc elegidos directamente en asamblea por los trabajadores (art.41.4 ET).

- d) La transformación de la anterior *ultraactividad* indefinida del convenio colectivo denunciado en una *ultraactividad* anual, salvo pacto entre las partes, en el propio convenio o durante la negociación (art.86.3 ET). Esta regla es aplicable a todos los convenios colectivos, incluyendo los de *empresa o grupo de empresa*.

La reforma laboral 2012, con estas cuatro herramientas, incentiva la descentralización de la negociación colectiva en la empresa o grupos de empresa. De un lado, permite con garantías jurídicas tener una *unidad convencional de empresa o grupo de empresas*, sin excesivos condicionamientos del convenio sectorial, y, como alternativa o complemento, facilita *cambios en el convenio colectivo aplicable en la empresa* debido a causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. De otro lado, potencia la adaptación laboral debido a estas mismas causas, mediante acuerdos colectivos, o decisiones unilaterales con control judicial, de *traslados, modificaciones contractuales, suspensiones y reducciones de jornada o despidos colectivos*, con cambios en las condiciones de trabajo y planes sociales. Finalmente, la descentralización opera en la mayor agilidad en las negociaciones y la capacidad de adaptación a la realidad que ofrece la *ultraactividad* anual disponible, en todo caso, por las partes negociadoras.

El objeto de este estudio es la repercusión de esta reforma descentralizadora de la negociación colectiva en la conceptualización del modelo español de convenio colectivo de eficacia general y en la gestión del cambio laboral, desde 2012, en las empresas y grupos de empresas. Para ello dividido el análisis en estas dos partes. En primer lugar, la renovación conceptual de la negociación colectiva y, en segundo término, el impacto de estas herramientas en nuestra realidad sociolaboral.

2. NUEVA CONCEPTUALIZACIÓN CONTRACTUAL DEL CONVENIO COLECTIVO

2.1 El debate doctrinal previo a la reforma laboral 2012

La reforma descentralizadora de la negociación colectiva en la empresa ha transformado definitivamente su conceptualización, tradicionalmente asociada a una norma jurídica de eficacia general indisponible. Las transformaciones normativas han originado una nueva conceptualización contractualista de nuestro sistema negocial.

El debate doctrinal anterior a la reforma laboral 2012 ya había abierto esta lectura contractual de la negociación colectiva¹, sobre la base jurídica constitucional de una indeterminada "*fuerza vinculante*" del art.37.1 CE y sobre la estructura del art. 3 ET, configurada desde las categorías de "*normas jurídicas legales y reglamentarias/contratos colectivos vinculantes/contratos de trabajo individuales*". El efecto jurídico vinculante del convenio colectivo sobre el contrato individual, del art.3.1.c ET –"*sin que en ningún caso por voluntad individual de las partes del contrato de trabajo puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a los convenios colectivos*"– no significa, ni antes ni después de la reforma, su categorización como fuente de Derecho, porque ninguna norma reconoce el poder normativo de las partes negociadoras de un pacto privado. Tampoco de la eficacia general del convenio del art.82 ET se puede desprender la naturaleza normativa de estos pactos privados porque los efectos

¹ DURAN LÓPEZ,F, "Los convenios colectivos" en Dir. Sempere Navarro,A, *El modelo social en la Constitución española de 1978*, Ministerio de Trabajo, Madrid, 2003 ; "Los convenios colectivos, el sistema de fuentes y las relaciones laborales" en AA.VV, *Estado Social y autonomía colectiva : 25 años de negociación colectiva en España*, Ministerio de Trabajo, Madrid, 2006; LAHERA FORTEZA,J, Normas laborales y contratos colectivos, Editorial Reus, Madrid, 2008;"La negociación colectiva no es fuente de Derecho", *Relaciones Laborales* 2009, nº1;"La eficacia jurídica y personal del convenio colectivo estatutario" en dir Monereo Pérez, J.L, *El sistema de negociación colectiva*, Aranzadi, Pamplona, 2013; VALDES DAL-RÉ, F, "La eficacia jurídica de los convenios colectivos", *Temas Laborales* 2004, nº76;"Eficacia jurídica de los convenios colectivos en el sistema español de relaciones laborales: la perspectiva constitucional ", *Relaciones Laborales* 2005, nº22; "Eficacia jurídica de los convenios colectivos en el sistema español de relaciones laborales: la perspectiva legal", *Relaciones Laborales* 2005, nº24,

personales no deben confundirse con los jurídicos y porque esta opción legal no predetermina que la negociación colectiva se sitúe entre las fuentes de Derecho ni la sitúa en una dimensión semipública. El ejercicio de una potestad contractual de negociar para todos, reconocido en la legitimación del art.87 ET, no convierte en norma jurídica el resultado de esa negociación. La tradicional configuración normativa del convenio colectivo en España ha sido heredera de la concepción laboral corporativista del franquismo, donde el sindicalismo vertical estaba integrado en las estructuras públicas del Estado, y carece, antes y después de la reforma laboral, de bases jurídicas firmes en el ordenamiento laboral democrático.

Pero más allá de este debate doctrinal, lo que ha situado definitivamente a la negociación colectiva española en una concepción contractualista, es esta reforma descentralizadora y sus consecuencias jurisprudenciales, desde distintas perspectivas.

2.2 Potenciación de los acuerdos de empresa de naturaleza contractual

La *potenciación de los acuerdos colectivos de empresa*, en sus distintas modalidades de inaplicación convencional, *reestructuración productiva o mero complemento del convenio colectivo*, ha derivado en una extensa e intensa regulación laboral a través de instrumentos que la jurisprudencia ha catalogado desde siempre como contratos colectivos.

Ya antes de la reforma laboral, la jurisprudencia del TS (entre muchas SSTs 4 de Mayo de 1994, 18 de Noviembre de 2003, 13 de Marzo de 2007) contrastaba el convenio colectivo estatutario-norma jurídica, con otros instrumentos convencionales, como los acuerdos colectivos de empresa, dotados de naturaleza contractual. La catalogación de los acuerdos colectivos de empresa como contratos ha dominado nuestra jurisprudencia². En consecuencia, la apuesta de la reforma laboral por descentralizar la negociación colectiva en la empresa a través de estos acuerdos sitúa en primera línea al contrato colectivo como fuente de regulación de salarios y condiciones laborales. Por ello, la modificación sustancial de estos acuerdos colectivos se sujeta, en principio, al procedimiento del art.41.4 ET, articulado para condiciones estrictamente contractuales, como ha sido avalado por la STC 8/2015.

2.3 La contractualización del convenio colectivo estatutario

La limitación anual de la *ultraactividad* en el art.86.3 ET, salvo acuerdo entre las partes, ha terminado por transformar en la jurisprudencia la configuración del propio convenio colectivo estatutario de eficacia general, confirmando también su naturaleza contractual³. La STS 22 Diciembre 2014, al dar solución al problema de la caída del convenio colectivo tras la finalización de su ultraactividad anual sin acuerdo, parte de una premisa innovadora que, en su formulación, rompe con la tradición normativista española: la *contractualización* de las condiciones del convenio colectivo en cada contrato de trabajo de su ámbito de aplicación.

Esta premisa arrastra fácilmente a la solución de este problema porque una vez superada la prórroga legal anual y decaído el convenio colectivo, en virtud del art.86.3 ET, estas condiciones permanecen en cada contrato de trabajo –como “*condiciones contractuales*”– modificables desde entonces por acuerdos individuales o mediante los procedimientos previstos en el art.41 ET. En palabras de esta importante sentencia : “*cualesquiera derechos y obligaciones de*

² DE CASTRO MARIN,E, *El descuelgue del convenio colectivo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2016, pp.53-84.

³ CASAS BAAMONDE,M.E.;RODRIGUEZ-PIÑERO,M;VALDÉS DAL-RÉ,F, “El agotamiento de la ultraactividad de los convenios colectivos”, *Relaciones Laborales* 2013, nº9; DURAN LOPEZ,F, “Ultraactividad : sentido y alcance. Una propuesta de contractualización limitada de las condiciones laborales pactadas colectivamente”, *Relaciones Laborales* 2014, nº9; LAHERA FORTEZA,J, “Eficacia del convenio y crisis económica” en dir González-Posada,E y Molero Marañón,M.L, *Derecho del trabajo, Constitución y crisis económica. Estudios en homenaje a Fernando Valdés*, Lex Nova, 2014; “La contractualización del convenio colectivo : una lectura contractual”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, 2015, nº1.

las partes existentes en el momento en que termina la ultraactividad de un convenio colectivo no desaparecen en ese momento en que dicho convenio pierde su vigencia. Y ello es así no porque las normas del convenio colectivo extinto pasen a contractualizarse en ese momento, sino porque esas condiciones estaban ya contractualizadas desde el momento mismo (el primer minuto podríamos decir) en que se creó la relación jurídico-laboral, a partir del cual habrán experimentado la evolución correspondiente”.

Aunque la STS 22 Diciembre 2014 carece de una argumentación doctrinal sólida, debido al peso de la herencia normativista, lo cierto es que esta construcción encaja perfectamente en una lectura contractualista de la negociación colectiva sustentada en el art.1258 CC y en el art.3 ET. El art.1258 CC dispone que *“los contratos se perfeccionan por el mero consentimiento y desde entonces obligan, no solo al cumplimiento de lo expresamente pactado, sino también a todas las consecuencias que, según su naturaleza, sean conformes a la buena fe, al uso y a la ley”*; a lo que habría que añadir, en el orden laboral, en conexión con el art.3 ET, y a *“las consecuencias que, según su naturaleza, sean conformes a los contratos colectivos”* que ordenan su contenido. El contrato de trabajo nace de la voluntad de las partes, del art.1255 CC, pero éstas no son totalmente libres para fijar su contenido porque deben respetar las normas jurídicas y buena parte de sus cláusulas están además determinadas por la autonomía colectiva a través de contratos colectivos vinculantes. La integración del art.1258 CC en conexión con el art.3 ET conlleva así la contractualización del contrato colectivo en cada contrato individual de su ámbito, pues el trabajador es contratado con esas determinadas condiciones salariales y laborales. La fuente de obligaciones laboral colectiva expresada en el art.3.1.b ET integra el contenido del contrato individual y, aún desde una autonomía colectiva, forma parte intrínseca de su contenido. A ello se refiere la sentencia cuando afirma que las condiciones del convenio colectivo *“estaban ya contractualizadas desde el momento mismo en que se creó la relación jurídico-laboral”*.

En fin, la *contractualización del convenio colectivo*, defendida insisto por el TS, conduce a catalogar al convenio estatutario de eficacia general como un contrato colectivo, en coherencia con otros instrumentos convencionales como los acuerdos colectivos de empresa. Esta jurisprudencia es confirmada directamente en la STS 23 Septiembre 2015, por cierto ya sin votos particulares, e indirectamente en otras como la STS 1 Diciembre 2015.

2.4 La disponibilidad de la eficacia general del convenio colectivo

Frente al empeño doctrinal y judicial, a mi juicio desenfocado, de asociar la eficacia general con la norma jurídica, la reforma también potencia las lecturas contractualistas. La amplia disponibilidad del convenio colectivo sectorial en la empresa sólo puede ser leída en esta clave. Los ahora regulados, con carácter general en el art.82.3 ET, procedimientos de *inaplicación por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción del convenio colectivo estatutario* en las materias allí designadas consolidan escapes, a través de acuerdos colectivos de empresa, de la eficacia general del convenio modificado. La inaplicación acordada del convenio colectivo, sectorial o de empresa, conlleva nuevos salarios o condiciones laborales, desplazando al convenio de sus efectos generales. El contrato colectivo es así disponible por sus destinatarios conforme a los procedimientos legalmente previstos.

En esta operación, resulta fundamental la vía abierta en la reforma 2010 de inaplicar el convenio colectivo a través de un acuerdo con *comisiones directas de trabajadores en empresas sin representantes de los trabajadores*. A través del art.41.4 ET en conexión con el art.82.3 ET, estas comisiones directas de destinatarios del convenio de eficacia general pueden, en las empresas sin representantes de trabajadores, inaplicar su contenido y proceder a regular nuevas condiciones salariales y laborales en el marco de las materias legalmente tasadas, estando admitidas también las comisiones híbridas en empresas con y sin representantes unitarios⁴. La

⁴ DE CASTRO MARIN, E, *El descuelgue de convenio colectivo*, cit, pp.381-414.

eficacia general queda relativizada en este importante tejido empresarial a través de una vía de escape tan flexible que se acerca a una novación individual bien que formalmente articulada en una comisión de rango colectivo. La razón de esta opción tiene como su fundamento en la ausencia de elecciones sindicales en estas empresas, puesto que la audiencia electoral otorga exclusivamente la representatividad de la potestad sindical de negociar para todos. En ámbitos fuera del cómputo de la representatividad sindical –al no existir elecciones sindicales– directamente los destinatarios del convenio pueden inaplicar su contenido y regular colectivamente condiciones laborales adaptadas a la realidad concreta de este tipo de empresa. La lógica contractual descentralizadora atraviesa así todo el sistema convencional.

2.5 La concurrencia entre contratos colectivos

Desde una interpretación contractualista del art 3 ET, la concurrencia es entre contratos colectivos y en su solución operan reglas de selección, heterónomas o autónomas, destinadas al juez, que ni prejuzgan la validez del convenio ni prohíben negociaciones, como acertadamente recuerda la jurisprudencia. Nada que ver, por tanto, con un sistema de normas convencionales sujeto a criterios de validez.

Tras la reforma laboral, la regla es dar prioridad aplicativa al contrato colectivo de ámbito empresarial en las materias del art.84.II ET, aún estando vigente el de ámbito sectorial. Ahora, más que nunca, conviven contratos colectivos sectoriales con los potenciados en la empresa, sin prejuzgar su validez, quedando seleccionado según la materia uno u otro ámbito. En ningún caso se obliga a negociar en la empresa estando vigente un convenio sectorial, si se atiende a la literalidad del art.84.II ET en conexión con el intacto art.89.1 ET, ni mucho menos a acordar en este ámbito. Lo único que la reforma soluciona son los conflictos entre contratos colectivos sectoriales y de empresa, dando prioridad a esta unidad convencional, en aras de la adaptación laboral. La autonomía contractual permanece y lo que la Ley ofrece es un determinado criterio de solución cuando han sido suscritos en materias concretas dos contratos colectivos contradictorios.

2.6 El enfoque abierto de la jurisprudencia constitucional

Las sentencias del TC que analizan la reforma laboral (119/2014 y 8/2015) afirman, en este contexto de cambios normativos, que *“no existe un modelo constitucional de negociación colectiva”*, dejando prácticamente abierta su configuración a la ley, siempre que se respete el derecho reconocido en el art.37.1 CE. La STC 8/2015 afirma claramente que la CE *“no impone ningún modelo de fuerza vinculante”*. No ha elaborado tampoco, por ello, el TC una doctrina constitucional clara respecto a la fuerza vinculante, que se ha limitado a avalar las inaplicaciones por decisión de un organismo tripartito como la comisión consultiva de convenios colectivos del art.82.3 ET y la modificación unilateral de los acuerdos colectivos del art.41.4 ET. Pero lo que está claro es que, desde el actual punto de vista del TC, resulta ahora imposible asociar la fuerza vinculante con una supuesta eficacia normativa de los instrumentos derivados de la negociación colectiva.

El TC parte de la negociación colectiva como un acto derivado de la autonomía privada, con unos determinados efectos legales (art.3.1.c y 3.5 ET), que pueden ser matizados en una ponderación jurídica con otros derechos en juego, como la libertad de empresa del art.38 CE, y que pueden ser configurados desde distintas opciones legítimas, entre las que cabe esta configuración contractual. Este enfoque abierto desmonta el tradicional normativismo español y refuerza la lectura contractualista de nuestra negociación colectiva.

2.7 Contrato colectivo de eficacia general disponible

En conclusión, las últimas reformas laborales, en especial 2012, confirman, por todo lo expuesto, desde distintos puntos de vista, la eficacia contractual colectiva del convenio colectivo estatutario, así como la erosión de la opción legal de la eficacia personal general del convenio colectivo estatutario. En definitiva, ya antes pero sobre todo tras estas reformas, el convenio

colectivo estatutario difícilmente puede ser configurado como una norma jurídica general. Más bien, es un *contrato colectivo con efectos generales a disposición de los representantes de los trabajadores en la empresa o, en su ausencia, directamente de sus destinatarios, conforme a los procedimientos legalmente previstos*.

2.8 El debate de la participación de los trabajadores en la empresa desde el contrato colectivo

El interesante debate sobre los espacios de la negociación colectiva y la participación de los trabajadores en la empresa en nuestro sistema laboral puede ser situado desde esta concepción contractualista de los convenios y acuerdos colectivos. El tradicional enfoque normativista se enfrenta a mayores obstáculos que el contractualista si se pretende integrar a la participación de los trabajadores en las empresas en una noción amplia y multifuncional de la negociación colectiva. El contrato colectivo, que absorbe en una misma categoría convenios y acuerdos colectivos, tiene mayor capacidad multifuncional que una estricta y rígida norma jurídica o fuente de Derecho.

Desde esta perspectiva, podrían diferenciarse los acuerdos de empresa, catalogados por la jurisprudencia como contratos, con funciones reguladoras y participativas, con la ventaja de una misma categorización jurídica. La “*co-determinación*” en la empresa, en la línea de la ponencia del profesor Juan Pablo Landa a la que me remito⁵, puede canalizarse a través de contratos colectivos, en una labor complementaria de la estricta negociación colectiva. De igual modo, los denominados en la ponencia de la profesora Eurne Terradillos a la que me remito⁶, “acuerdos y pactos para la gestión del cambio laboral”, pueden ser denominados contratos colectivos de participación en la empresa, en diálogo con la estricta negociación colectiva. El contrato colectivo, en su sentido amplio, puede acoger la cada vez más intensa mezcla de negociación y participación en la empresa.

Pero el problema de la participación de los trabajadores en la empresa no está tanto en la fuente reguladora –si se parte, claro está, de esta concepción contractualista y se abandona el inoperativo binomio norma jurídica/contrato colectivo– como en el sujeto negociador y en las funciones atribuidas en nuestro sistema de relaciones sindicales. No existe en España un reparto de papeles entre el sindicato y el comité de empresa, a diferencia de otras experiencias comparadas. Aquí el comité es de hecho el sindicato porque está sindicalizado y tiene atribuidas competencias de negociación y conflicto de intereses. Resulta difícil canalizar la participación de los trabajadores en la empresa a través de un órgano que opera desde la confrontación de intereses y la acción sindical, firmando en muchas ocasiones el propio convenio colectivo. En España, quizás seguramente por este efecto, la negociación colectiva ha terminado invadiendo todos los espacios y es también complicado trazar fórmulas de participación cuando realmente lo que existe es, en los términos expuestos, una descentralización en la empresa de la propia negociación colectiva tras sucesivas reformas en esta dirección. El contrato colectivo responde a esta realidad, canalizando la flexibilidad laboral y esta descentralización, y por ello es tan necesario superar el rígido normativismo de otras épocas. Pero ello no conlleva necesariamente que aparezcan fórmulas de participación real en la empresa, cuando todo el espacio está ocupado por una cultura sindical sustentada en el conflicto de intereses que se canaliza por la vía de la negociación colectiva.

⁵ LANDA ZAPIRAIN, J.P., “El agotamiento del falso modelo español de doble canal de representación de los trabajadores para conducir eficientemente la gestión del cambio: la co-determinación en la empresa como posible solución”. en este número de *Documentación Laboral*.

⁶ TERRADILLOS, E., “Mecanismos formalizados e informales para la gestión del cambio : convenios de empresa, acuerdos de empresa, otros pactos”, en este número de *Documentación Laboral*

A mi juicio, hay que diferenciar claramente la negociación colectiva de la participación en la empresa. La negociación colectiva, dominada por la lógica legítima del conflicto de intereses, regula condiciones laborales y las adapta cada vez más a las coyunturas económicas de cada empresa. La participación implica que los representantes de los trabajadores estén presentes en los órganos de decisión de la empresa, en distintas formulaciones y con diversos grados de influencia, o que existan cauces donde los trabajadores participen del capital de su empresa, en forma de retorno económico en también distintas formulaciones. Frente al conflicto de intereses, esta participación exige cooperación y defensa de un interés común, más allá del establecimiento de concretas condiciones laborales. Este problema del sujeto y de las funciones han impedido realmente una auténtica participación en la empresa, pese al empeño doctrinal de catalogar como tal las consultas ante decisiones empresariales o incluso las inaplicaciones convencionales. La negociación colectiva lo ha invadido todo, desde una lógica de conflicto de intereses, hasta el punto de que un plan social acordado en un ERE puede asemejarse mucho a un acuerdo colectivo laboral. Tampoco la negociación colectiva ha articulado fórmulas de una auténtica participación en la empresa.

La participación de los trabajadores en la empresa está por construir en España. El impulso de una Ley es imprescindible para ello, así como un cambio en el modelo sindical⁷ que atribuya a los sindicatos exclusivamente la negociación y el conflicto, dejando espacio para renovadas fórmulas de participación real en órganos de decisión empresarial y del capital de la empresa. En esta renovación podría ser aprovechado el comité, pero desde la lógica bien distinta de la cooperación y el interés común. Las reformas laborales han otorgado mayor flexibilidad a la negociación colectiva, ahora con mayores dosis de descentralización, pero no han afrontado la cuestión de la participación de los trabajadores en la empresa, esencial para una buena organización del trabajo y un aumento de la productividad, con estímulos de retorno económico de la ganancia de capital a los empleados.

3. NUEVA GESTIÓN DEL CAMBIO LABORAL A TRAVÉS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

3.1 Continuidad del modelo de eficacia general automática

Los instrumentos de descentralización negocial en la empresa han transformado la gestión del cambio laboral en España a través de esta nueva negociación colectiva. La norma jurídica y la propia realidad muestran, sin embargo, que el modelo español continúa sustentado en una eficacia general automática, con un sólido tejido de negociación colectiva sectorial, siendo estos cambios limitados, lo que, como ahora demostraré –a la luz de los datos– debería relativizar los efectos reales de esta reforma laboral.

Seguramente, por ello, no resultó complicada la firma del III Acuerdo Interconfederal entre las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de negociación colectiva 2015-2017 (BOE 20 Junio 2015) que avala en su capítulo IV los instrumentos de flexibilidad interna introducidos por la reforma, incluyendo, por cierto, los procedimientos de inaplicación convencional del art.82.3 ET, y fomenta el acuerdo tras la limitación anual de la ultraactividad en el capítulo V, en el marco de las vías abiertas por el nuevo art.86.3 ET.

3.2 Creación de nuevas unidades convencionales de empresa

La prioridad material del convenio de empresa del art.84.2 ET originó unas altas expectativas de nacimiento de unidades convencionales en este ámbito empresarial, desde donde gestionar el cambio laboral. Los datos oficiales del Ministerio de Empleo “*Estadística de convenios colectivos, actualizados a Agosto 2016*” muestran las siguientes nuevas unidades convencionales de empresa.

⁷ LAHERA FORTEZA, J., “Crisis de la representatividad sindical : propuestas de reforma”, *Derecho de Relaciones Laborales* 2016, n°1.

-2012 : 323
-2013 : 625
-2014 : 575
-2015 : 506
-2016 : 161

En total, desde la reforma laboral, han nacido 2190 nuevas unidades convencionales de empresa, lo que es un dato estimable. Sin embargo, si se compara la cobertura total de los convenios de empresa, y de estas nuevas unidades convencionales, resulta evidente la hegemonía del convenio colectivo sectorial. Por ejemplo, en 2013, que es cuando nacen más unidades convencionales de empresa, los 625 nuevos convenios cubrieron tan sólo a 55.000 trabajadores y, en total, los convenios de empresa firmados ese año cubrían a 932.700 trabajadores frente a la alta cobertura de la negociación sectorial. La tendencia no ha cambiado porque, según datos de la última actualización de la *“Memoria anual 2015 de la comisión consultiva de convenios colectivos”* en el año 2014, los convenios de empresa afectaron a 850.100 trabajadores frente a 9 millones 341.100 bajo convenio sectorial y en el año 2015 los convenios sectoriales vigentes se aplican a 6.896.600 trabajadores frente a los 567.300 bajo convenios de empresa. No debe, por ello resultar extraño, que la *“Encuesta Anual Laboral 2014”* señale que el 75 por 100 de las empresas encuestadas afirmen no tener convenio de empresa y sí uno sectorial, con el añadido de considerarlo adecuado para sus necesidades.

En definitiva, han emergido estas nuevas unidades convencionales de empresa, pero el efecto de la plena garantía jurídica de la negociación colectiva en este ámbito apenas ha cambiado la enorme hegemonía del convenio sectorial de eficacia general en España⁸. Las razones pueden encontrarse en el amplio tejido productivo español de pequeñas y medianas empresas que, por falta de negociadores, nunca tendrán convenio colectivo propio. Pero, más allá de esta realidad productiva, existe en nuestro país una arraigada cultura empresarial de aplicación del convenio sectorial muy difícil de transformar. En muchas ocasiones, la voluntad empresarial es no tener convenio propio porque supone trasladar el conflicto sindical a sus lugares de trabajo; en muchas otras, sindicalmente, se prefiere la negociación sectorial a la empresarial o de grupo. El resultado es una ausencia de unidades convencionales descentralizadas a pesar de existir negociadores capacitados para generarlas. A ello hay que unir la rigidez del sistema de representación unitaria que, en virtud del principio jurisprudencial de correspondencia (SSTS 20 Mayo 2015, 9 Junio 2015, 10 Junio 2015, 21 Diciembre 2015), sólo puede negociar convenios en su ámbito, lo que ha motivado, desde la reforma, frecuentes impugnaciones judiciales sindicales de convenios de empresa por falta de legitimación negocial y numerosas sentencias de nulidad⁹.

Se puede concluir, así, desde esta tradición, que mientras los convenios sectoriales tengan eficacia general automática y no se transforme el sistema de representación de los trabajadores en la empresa, el modelo español de negociación colectiva no estará nunca realmente descentralizado en las empresas.

3.3 Inaplicaciones de convenios colectivos en las empresas

La utilización del procedimiento de inaplicación convencional en la empresa por causas económicas, organizativas, técnicas y productivas del art.82.3 ET tiene los siguientes datos conforme los datos oficiales del Ministerio de Empleo *“Estadística de convenios colectivos actualizada a Agosto 2016”* y el *“Observatorio de negociación colectiva de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos Agosto 2016”*:

⁸ Con idéntica conclusión, a la luz de un análisis de datos, GOMEZ RUFIAN,L, “Tendencias estructurales en el sistema de negociación colectiva tras la reforma de 2012”, *CEF-Trabajo y Seguridad Social*, 2016, nº394, pp.31-36.

⁹ Según fuentes sindicales y patronales, Expansión 16 Mayo 2016, al menos 110 convenios de empresa impugnados ante la Audiencia Nacional por estos motivos.

2012 : 748 que afectaron a 29.352 trabajadores
2013 : 2.512 que afectaron a 159.550 trabajadores
2014 : 2.073 que afectaron a 66.203 trabajadores
2015 : 1437 que afectaron a 43.173 trabajadores
2016 : 1019 que afectaron a 23.324 trabajadores

Total Febrero 2012- Septiembre 2016 : 7.789 inaplicaciones que afectaron a 321.602 trabajadores. La media anual de trabajadores afectados por inaplicaciones estaría en torno a 65.000 trabajadores. La tendencia es un descenso anual de trabajadores afectados desde 2013.

La mayoría de estas inaplicaciones convencionales en la empresa han sido mediante acuerdo colectivo con los representantes de los trabajadores. Así, en 2016 el 91,4 por 100 de inaplicaciones ha sido por acuerdo colectivo.

En consecuencia, el número de expedientes tramitados ante la Comisión Consultiva Nacional de Convenios colectivos (CCNC), según su fuente directa, ha sido modesto: 15 en 2012, 29 en 2013, 10 en 2014, 1 en 2015, 3 en 2016, con un total de sólo 11 laudos arbitrajes en 4 años. En comisiones tripartitas autonómicas, según la misma fuente de la CCNC, se han dictado 6 laudos en Andalucía, 1 en Castilla León, 4 en Castilla-La Mancha, 1 en Murcia, 3 en Cataluña y 4 en País Vasco, sumando un total de 19 arbitrajes. En conclusión, en toda España, 30 laudos arbitrales en el período Febrero 2012-Septiembre 2016 sobre un total de 7.789 inaplicaciones. El dato es creó significativo.

En la muestra 2016, que puede servir de ejemplo, el 86 por 100 de empresas que presentan inaplicaciones tiene *plantillas inferiores a 49 trabajadores*, de lo que se deduce un gran impacto de las negociaciones con *comité ad hoc* en empresas sin representantes. El 98 por 100 modificaron un convenio sectorial y el 63 por 100 afectaron a cuantía salarial.

Estos datos oficiales, sobre los acuerdos colectivos de inaplicación depositados ante la autoridad laboral, muestran el limitado impacto de este instrumento en un modelo de negociación colectiva de eficacia general. Por ejemplo, en la muestra 2015, la cobertura total de la negociación colectiva es, según memoria de la CCNC, 8 millones 946.500 trabajadores y las inaplicaciones convencionales en empresas afectaron tan sólo a 43.173 trabajadores. La media anual de inaplicaciones estaría en torno a 65.000 afectados cuando las tasas de cobertura medias se acercan están en torno a 11 millones de trabajadores. El dato es evidente. El instrumento de adaptación y ajuste, sobre todo salarial, existe, pero es utilizado tímidamente por las empresas. Seguramente los acuerdos colectivos de inaplicación convencional no depositados ante la autoridad laboral (pese a la exigencia del art.82.3 ET) aumentan este impacto pero puede afirmarse que la reforma laboral no ha puesto en cuestión, ni en tensión, siquiera el modelo sectorial de eficacia general.

Los datos presentados muestran también la escasa utilización de la solución final ante comisiones tripartitas, nacional o autonómica, del art.82.3 ET, tanto en expedientes tramitados como en arbitrajes (30 en total en 5 años), aunque su presencia pueda estar incentivando el acuerdo colectivo en las empresas donde se plantee la inaplicación convencional. La gran mayoría de inaplicaciones se han resuelto con acuerdos colectivos; por ejemplo, en la muestra 2016, el 91,4 por 100. Sí parece significativo el desarrollo de la fórmula de comités ad hoc en empresas sin representantes de los trabajadores, que es la única vía flexible de adaptación convencional en estos espacios, aunque estos datos muestran un impacto también modesto si medimos la cobertura de afectados.

En definitiva, el procedimiento de descentralización negocial en la empresa a través de la inaplicación convencional más que corregir confirma la hegemonía de un modelo sectorial de eficacia general.

3.4 Gestión de la ultraactividad anual del convenio colectivo

La gestión de la ultraactividad anual del convenio colectivo responde a los siguientes datos conforme al último informe de seguimiento de la CCNC en el período 2012-2016:

-En el período 2012-2016, el 49,5 por 100 de los convenios ha acordado una ultraactividad indefinida

-La tendencia es que las partes negociadoras cada vez más pactan estas cláusulas de ultraactividad indefinida. En 2013 fueron el 38,6 por 100 de convenios mientras que en 2015 fue el 59,2 por 100. En 2016 es el 59,3 por 100.

-En el período 2012-2016, el 50,4 por 100 de los convenios ha tenido ultraactividad limitada. Entre ellos, la mayoría sujetos al año legal. Pero el 8,8 por 100 pactó intervalos entre 12 y 36 meses y tan sólo el 3,7 por 100 duraciones inferiores al año legal

-Las cláusulas de arbitraje obligatorio ante el desacuerdo en la negociación son escasas y ocupan tan sólo el 10,9 por 100 de los convenios en el período 2012-2016

A estos datos hay que añadir que la jurisprudencia avaló las cláusulas de ultraactividad indefinida pactadas antes de la reforma laboral de 2012 dada la naturaleza claramente dispositiva del art.86.3 ET (SSTS 17 Marzo 2015, 2 Julio 2015, 7 Julio 2015, 11 Noviembre 2015, 17 Noviembre 2015, 1 Diciembre 2015). Por tanto, en muchas unidades convencionales, esta jurisprudencia, que es razonable dado el tenor literal del art.86.3 ET y la ausencia de disposiciones transitorias en la materia, ha tenido gran impacto en la gestión de este cambio normativo.

La caída del convenio sin acuerdo, ante la ausencia de estos pactos de prórroga, también ha sido amortiguada por la jurisprudencia como antes he analizado (STS 22 Diciembre 2014 y 23 Septiembre 2015) a través de la *contractualización* de las condiciones salariales y laborales, lo que ha condicionado la gestión de este cambio, propiciando seguramente acuerdos y ordenando el posible vacío regulador.

Con estas variables, puede afirmarse que la autonomía contractual ha gestionado de manera ordenada este cambio y que no ha dado lugar a una caída en el vacío de unidades convencionales con consecuencias imprevisibles. Más bien al contrario, el cambio ha adaptado contenidos, ha renovado unidades desfasadas, y ha mantenido un alto nivel de acuerdos.

Llaman la atención, por ello, algunos análisis alarmantes respecto a la cobertura convencional, sin que existan datos fiables al respecto. Según fuente de la CCNC, en 2012 la cobertura total era de 10 millones 99.000 trabajadores y la de 2014 de 10 millones 304.000 trabajadores. Por tanto, el nivel de cobertura se ha mantenido y continúa siendo alto al mantenerse la negociación colectiva sectorial de eficacia general automática. El dato de 2015 es más desconcertante porque en la fuente de la CCNC baja a 8 millones 946.500 trabajadores. Pero hay que tener en cuenta que debe cerrarse el seguimiento de este dato a finales de 2016, que es el tiempo estimado por las estadísticas para cerrar el dato. En definitiva, con estos datos de fuente directa de la CCNC, parece que existe una sobreactuación en algunos análisis del impacto de esta medida en nuestra negociación colectiva y en su grado de cobertura, que permanece prácticamente inalterada desde la reforma¹⁰.

¹⁰ Así lo muestra el análisis estadístico-económico, ver con esta conclusión la entrada de BENTOLILA,S y JANSEN,M, "El impacto de la reforma laboral 2012 sobre la negociación colectiva", Blog Nada es Gratis, 17 Marzo 2016. Ver, con idéntica conclusión, ESPINA,A, "Negociación colectiva y tamaño de la empresa. Una nueva narrativa", *Cuaderno de Documentación* nº107, Ministerio de Economía, Marzo 2016. También el análisis de datos de GOMEZ RUFIAN, L, "Tendencias en negociación colectiva tras la reforma 2012", cit, pp.28-30

3.5 Incorporación de la flexibilidad interna laboral en la empresa

La gestión de los instrumentos de flexibilidad laboral interna de la reforma laboral, que propician una descentralización mediante acuerdos colectivos en centros de trabajo y empresas, es una cuestión de complejo análisis empírico. Pueden ser significativos los datos en suspensiones y reducciones de jornada del art.47 ET, conforme a las “Estadísticas oficiales del Ministerio de Empleo”, tomando como referencia 2015 :

-Suspensiones de contratos de trabajo : en 2.755 empresas, afectaron a 62.298 trabajadores. Con acuerdo colectivo afectaron a 54.010 trabajadores y sin acuerdo colectivo a 8.288 trabajadores.

-Reducciones de jornada : en 2.615 empresas, afectaron a 13.652 trabajadores. Con acuerdo colectivo afectaron a 13.142 trabajadores y sin acuerdo colectivo a 510 trabajadores.

Esta muestra 2015 refleja que la gran mayoría de suspensiones y reducciones de jornada se ha desarrollado a través de acuerdos colectivos descentralizados en centros de trabajo y empresas.

Hay una fuente, la “Encuesta Anual Laboral de 2013 y 2014”, que también ofrece un dato interesante.

-En 2013 el 27 por 100 de empresas aplicaron medidas de flexibilidad interna y en 2014 fue el 24 por 100. Las medidas afectaron a salario (6,8 y 4,8 por 100), jornada laboral (17,6 y 10,7 por 100), movilidad funcional (2,5 y 2 por 100), movilidad geográfica (1,8 y 1,8 por 100) y cambios de tipo de jornada en el contrato (8,0 y 11,7 por 100).

-El porcentaje de empresas que aplicaron flexibilidad interna es mayor cuanto mayor es el tamaño de la empresa, alcanzando el 57 por 100 y 55 por 100 en empresas de más de 500 empleados

Aún siendo una encuesta, puede retratar la realidad de un limitado uso empresarial y sindical de la flexibilidad laboral interna, concentrado, además, en la gran empresa

4. TRES CONCLUSIONES Y TRES PARADOJAS

Desde todas las consideraciones expuestas presento tres grandes conclusiones en este estudio:

- A) La descentralización de la negociación colectiva de la reforma laboral 2012 ha terminado por transformar definitivamente la conceptualización de nuestro modelo convencional. El peso normativista, heredado del franquismo, está dejando paso a una lectura abierta y contractual de la negociación colectiva avalada por la jurisprudencia constitucional y ordinaria. El convenio colectivo es un *contrato colectivo* de eficacia general disponible por los representantes de los trabajadores o, en su ausencia, directamente por sus destinatarios en las empresas, a través de los procedimientos legalmente establecidos con límites materiales.
- B) Los efectos de la descentralización de la negociación colectiva de la reforma laboral son, como muestran los datos y el análisis realizado, muy limitados en nuestra realidad laboral. La reforma ha introducido instrumentos de adaptación en la empresa del convenio de eficacia general pero su uso es muy modesto y afecta a un número limitado de trabajadores. La tasa de cobertura convencional, medida desde 2012 y en espera de datos definitivos, continúa siendo parecida. La cobertura de los convenios de empresa sobre el total continúa siendo reducida. El impacto de las inaplicaciones convencionales es muy limitado y mucho más su solución final ante el desacuerdo. La flexibilidad interna laboral es acordada sindicalmente, con un mayor cambio de mentalidad, pero su impacto se

concentra en la gran empresa. La reforma, en fin, ha confirmado el *modelo de negociación colectiva sectorial de eficacia general automática* y no lo ha puesto en cuestión ni siquiera en tensión. Los datos avalan esta afirmación.

- C) Es cierto que los elementos del sistema han cambiado y que la posición sindical ha quedado debilitada respecto a las reglas anteriores¹¹, con el reflejo que ello haya podido tener en el contenido de los convenios y acuerdos colectivos. Un examen cualitativo de la negociación colectiva podría matizar la conclusión anterior¹². Pero, incluso, indicadores macroeconómicos tan importantes como los salarios desmienten en parte esta perspectiva porque, en medio de una crisis económica, la negociación colectiva ha moderado, pero mantenido, leves subidas, en tiempos de muy baja inflación, y han sido escasas las reducciones a través de inaplicaciones convencionales. Las nuevas unidades convencionales de empresa tienen una cobertura modesta sobre el total de trabajadores y combinan ejemplos heterogéneos de reducción salarial con otros que mejoran los salarios sectoriales¹³. El efecto de la reforma en la devaluación salarial ha sido mayor a través de otros instrumentos –modificación contractual, reducción de jornada, tiempo parcial, nuevas contrataciones, dobles escalas reales– que de la estricta negociación colectiva. De igual modo, el intercambio entre flexibilidad interna y empleo se ha debido más a la reducción del coste del despido, que propicia estos pactos, que a la descentralización negocial. En definitiva, esta valoración de los efectos relativos de la reforma de la negociación colectiva probablemente exigiría un contraste mayor cualitativo pero, seguramente, no quedaría desmentido en sus resultados.

Ambas conclusiones muestran una doble paradoja:

1) La gran transformación de la reforma laboral ha sido conceptual porque, tras el debate doctrinal previo a su implantación, el convenio colectivo es claramente un *contrato colectivo* de eficacia general disponible. Sin embargo, la doctrina académica y judicial, continúa manejando las categorías normativistas al analizar e interpretar la negociación colectiva, como si el cambio no hubiera operado en la realidad jurídica y social.

2) Los efectos reales de la reforma laboral en negociación colectiva han sido muy limitados y más bien confirman la hegemonía del *modelo sectorial de eficacia general automática*. Sin embargo, el debate político y el análisis doctrinal tienden a sobreactuar este impacto, desde ambos lados, como si la reforma hubiera transformado totalmente la negociación colectiva y ésta fuera la causa de una devaluación salarial y laboral, cuando, en realidad, estos efectos han venido propiciados por otros instrumentos de la propia reforma, modificación contractual, reducción de jornada, despido, tiempo parcial, nuevas contrataciones, dobles escalas reales ...

Vivir entre ambas paradojas es complicado. Sería deseable que el paso del tiempo fuera acercando los análisis a la realidad. De un lado, con un abandono académico y judicial del normativismo tradicional, en una renovada conceptualización contractual de la negociación colectiva española. De otro lado, con una valoración objetiva –empírica– de los efectos reales de la re-

¹¹ BAYLOS GRAU,A, “¿Qué ha sido de la negociación colectiva tras las reformas laborales?”, Revista fundación primero de Mayo-CCOO, nº76; CRUZ VILLALÓN,J, “La nueva regulación de la negociación colectiva en España : ruptura del equilibrio en las relaciones laborales en aras de una flexibilidad sin consenso” en AA.VV, Reformas laborales en la gran recesión, Tirant lo Blanch, Valencia, 2016; CASAS BAAMONDE,M.E, “La prioridad aplicativa de los convenios colectivos de empresa” en AAVV, Los convenios de empresa de nueva creación tras la reforma laboral 2012, Lefebvre, Madrid, 2016, p.13 y ss.

¹² Ver, por ejemplo, para este contraste, AAVV, *Los convenios de empresa de nueva creación tras la reforma laboral 2012*, Lefebvre, Madrid, 2016

¹³ Es una de las conclusiones del estudio salarial de una muestra de estas nuevas unidades convencionales coordinado por VIVERO SERRANO,J en AA.VV *Los convenios de empresa de nueva creación tras la reforma laboral 2012*, cit, pp.97 y ss

forma de la negociación colectiva de 2012, que son muy limitados y más bien confirman un modelo sectorial de eficacia general automática con todavía escasa adaptación a la empresa.

Finalmente, esta gestión del cambio ha sido monopolizada por la negociación colectiva, sin impulsos significativos a una auténtica participación de los trabajadores en la empresa. Desde las categorías expuestas en este análisis, la participación de los trabajadores en la empresa está por construir en España. El impulso de una Ley es imprescindible para ello, así como un cambio en el modelo sindical que atribuya a los sindicatos exclusivamente la negociación y el conflicto¹⁴, dejando espacio para renovadas fórmulas de participación real en órganos de decisión empresarial y del capital de la empresa. En esta renovación podría ser aprovechado el delegado de personal y el comité, pero desde la lógica bien distinta de la cooperación y el interés común¹⁵. Las reformas laborales han otorgado mayor flexibilidad a la negociación colectiva, ahora con mayores aunque limitadas dosis de descentralización, pero no han afrontado la cuestión de la participación de los trabajadores en la empresa, esencial para una buena organización del trabajo y un aumento de la productividad, con estímulos de retorno económico de la ganancia de capital a los empleados.

Ello muestra una tercera y definitiva paradoja porque, pese a esta gran carencia, la participación de los trabajadores en la empresa permanece ajena a cualquier debate político-laboral, salvo honrosas y excepcionales aportaciones doctrinales que intentan abrir este horizonte.

Fuentes estadísticas- Cierre de datos Septiembre de 2016

Boletín observatorio de la negociación colectiva, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, actualización Agosto 2016

Encuesta Anual Laboral, Ministerio de Empleo, 2013 y 2014

Estadísticas convenios colectivos de trabajo (CCT), Ministerio de Empleo, actualizada a Agosto 2016

Estadísticas anuales regulación de empleo, suspensiones de contratos y reducciones de jornada, Ministerio de Empleo, 2015

Memoria de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, 2015

¹⁴ LAHERA FORTEZA, J, "Crisis de la representatividad sindical : propuestas de reforma", *Derecho de Relaciones Laborales* 2016, nº1.

¹⁵ LANDA ZAPIARIAN, J.P, "El agotamiento del falso modelo español de doble canal de representación de los trabajadores para conducir eficientemente la gestión del cambio: la co-determinación en la empresa como posible solución", en este número de *Documentación Laboral*.