

# La negociación colectiva y su peso en la empresa



Octubre 2022

## ¿Hablamos?

### Julio Calvo

Director de Derecho Laboral en  
PwC Tax & Legal  
[julio.calvo.eguizabal@pwc.com](mailto:julio.calvo.eguizabal@pwc.com)

### Miguel Rodríguez-Pineño

Senior Counselor de  
Derecho Laboral en PwC Tax & Legal  
[miguel.rodriguez\\_pinero.royo\\_external\\_advisor@pwc.com](mailto:miguel.rodriguez_pinero.royo_external_advisor@pwc.com)

Si tuviéramos que explicar el vigente Derecho colectivo del Trabajo, producto de la reforma laboral de 2021, uno de los titulares sería, sin duda, la pérdida de relevancia de la negociación colectiva de empresa, dado que éste fue uno de los grandes objetivos de todo el proceso. Fue una prioridad absoluta para las organizaciones sindicales durante el proceso de diálogo social y un objetivo crítico para el Ministerio de Trabajo, dado que con ello se pretendía acabar con una de las señas de identidad de la reforma del Partido Popular de 2012. Éste era el núcleo de la contrarreforma que se pretendía.

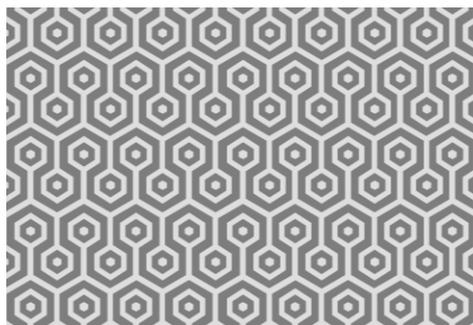
El ataque a la negociación de empresa se produjo en dos frentes. Por un lado, se limitó su prioridad aplicativa, excluyendo de ésta la materia más relevante: los salarios. Por otro lado, se impuso la aplicación del convenio de la actividad subcontratada a los trabajadores de contratas. El carácter del cambio no fue tan radical como se esperaba, ya que durante el diálogo social se barajaron propuestas de mucho mayor alcance, dirigidas a imponer una prioridad casi absoluta del convenio sectorial. Aunque no salieron, la idea caló en el imaginario colectivo, y muchos empresarios dejaron de lado la negociación de empresa como opción.

En realidad, lo que se quiso con esta faceta de la reforma fue evitar prácticas poco o nada defendibles que utilizaban la prioridad del convenio de empresa, entonces vigente, para bajar sustancialmente los salarios por debajo de los límites sectoriales y obtener así una ventaja competitiva en sectores determinados, negociando acuerdos a este nivel de legalidad discutible. El objetivo del legislador se ha logrado en este punto, pues estas prácticas resultan hoy imposibles con la nueva regulación de los convenios. Pero esto no quiere decir, en modo alguno, que la negociación de empresa haya perdido su importancia como un instrumento de gestión de los recursos humanos, por varias razones que pasamos a exponer.

La primera es que, en su resultado final, el Real Decreto-Ley 32/2021 ha tenido un alcance mucho menor del originalmente previsto, respetando en gran medida el papel del convenio de empresa. Como muestra la propia prioridad aplicativa de los convenios de este nivel. Nos hemos fijado mucho en que ha sido eliminada para los salarios, y esto supone un cambio importante, qué duda cabe. Menos atención hemos prestado al hecho de que sigue vigente para el resto de materias, algunas de las cuales son muy relevantes para una gestión adecuada de los recursos humanos.



El Real Decreto-Ley 32/2021 ha tenido un alcance mucho menor del originalmente previsto, respetando en gran medida el papel del convenio de empresa”.



La segunda es que el mecanismo de inaplicación de convenios ha sobrevivido sin cambios como un instrumento de adaptación muy valioso en manos de las empresas en determinadas circunstancias. En la negociación de la reforma se quiso eliminar esta figura, pero esta pretensión se abandonó durante la negociación.

La tercera es que la reforma de 2021 no afectó a una de las grandes novedades de la de 2012, la relativa a la potenciación de los mecanismos de flexibilidad interna. Éstos siguen presentes sin cambios relevantes: modificación sustancial de condiciones de trabajo, traslados colectivos y ERTes. Todas estas figuras están disponibles, cuando no fortalecidas, y se mantienen como un espacio privilegiado para adecuar el funcionamiento de las organizaciones productivas. En todos los casos se negocia y en todos se hace a nivel de empresa. Lo mismo cabe decir respecto del instrumento por excelencia de ajuste de plantillas, el despido colectivo, que es a la vez una decisión empresarial y un proceso de negociación con los representantes de la plantilla.

En realidad, los grandes instrumentos de flexibilidad interna y externa son procesos de negociación, de acuerdo con el modelo de “flexibilidad negociada” que se ha querido introducir en nuestro país. El Estatuto de los Trabajadores llama a esto “consulta”, porque la decisión final corresponde al empleador si no se llega a un acuerdo. Materialmente estamos ante verdaderos procesos negociales a nivel de empresa.

Dicho esto, queda claro, a nuestro juicio, que en las empresas españolas subsisten grandes espacios para acordar con los representantes de las personas que trabajan en éstas. Y, consecuentemente, que unas buenas relaciones laborales a este nivel son fundamentales para poder utilizar el abanico de instrumentos disponibles, menos amplio que el anterior pero aún muy relevante. Los cambios legislativos, por muy importantes que hayan sido, no pueden llevar a menospreciar esta realidad, de la que pueden obtenerse importantes ventajas para las dos partes. Debemos, pues, conocer los instrumentos que nos quedan y saber cómo manejarlos adecuadamente.