

LIBERAR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LA
SERVIDUMBRE *ERGA OMNES*

ARTÍCULO DEL LIBRO DE CÉSAR MOLINAS Y PILAR GARCÍA PEREA

knowsquare .

Privado y Confidencial

Prohibida su Distribución sin Autorización Expresa de los
Autores y Know Square S.L.

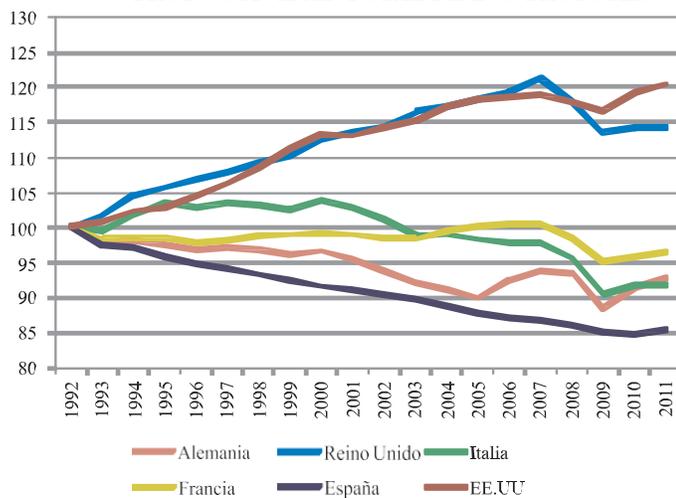
La complejidad de los justificantes mensuales de las nóminas, sedimentaciones estagmíticas de rondas y rondas de convenios que siguen sin adaptarse a las nuevas estructuras productivas pactados por funcionarios de sindicatos y patronales y de residuos de las ordenanzas laborales finalmente desaparecidas, es fiel reflejo de hasta qué punto la estructura de los salarios es resultado de una acumulación de complementos que nadie sabe ya a qué obedecen, que no tienen ninguna relación ni con la productividad de los trabajadores ni con la rentabilidad de la empresa y que solo a partir de la reforma de 2012 existen indicios de que algunas empresas habrían podido empezar a modificar. Y no son solo los salarios. Los límites a la gestión empresarial que impone la judicialización del mercado de trabajo hacen que sea difícilísimo cambiar las estructuras organizativas de las empresas, proceso este que es imprescindible para introducir nuevas tecnologías y para ajustar las empresas en tiempos de crisis.

España es el único país en el que la práctica totalidad de los convenios colectivos son estatutarios, es decir, que tienen eficacia normativa y general *erga omnes* de tal forma que lo pactado en el convenio no es un mero contrato sino que es de aplicación imperativa y automática a las relaciones laborales individuales sin necesidad de incorporación expresa al contrato de trabajo¹. De esta forma, todas las empresas se ven obligadas a seguir con carácter de ley el convenio del ámbito al que pertenezcan, lo que constituye una verdadera anomalía ya que en ningún otro país las empresas pequeñas y sin representación sindical están cubiertas automáticamente por un convenio de rango superior. En otros países, como por ejemplo Alemania que tiene una estructura de negociación colectiva relativamente similar a la nuestra, las condiciones pactadas en el convenio de sector a nivel nacional o regional se extiende exclusivamente a las empresas que han decidido pertenecer a la asociación de empresarios y a los trabajadores afiliados al sindicato. Aunque la extensión de los convenios no es automática, la práctica habitual es que la empresa extienda voluntariamente las condiciones pactadas en el convenio a todos los trabajadores y que las empresas del sector adopten como guía las condiciones pactadas en el convenio del sector. Hay que tener presente que en caso de que una empresa no estuviera cubierta por un convenio no quiere decir que sus trabajadores estén desprotegidos, ya que existen normas como el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) y el Estatuto de los Trabajadores que garantizan los derechos de los trabajadores marcando unos mínimos, que en España no son operativos porque como ya se ha dicho es difícil que una empresa no esté cubierta por un convenio colectivo y los mínimos del convenio aplicable siempre están por encima de lo previsto en estas normas.

La cláusula *erga omnes* reduce enormemente el margen de autonomía empresarial afectando especialmente a las pymes de nueva creación que combinan mayor potencial de crecimiento pero también mayores necesidades de diferenciarse y de llevar a cabo

ajustes. En estas condiciones resulta muy difícil hacer frente a los retos de la globalización y del progreso técnico. Cada vez existe más evidencia² de que los beneficios del progreso técnico solo se convierten en ganancias de productividad y de rentabilidad si van acompañados de cambios organizativos en las empresas que liberen el crecimiento de la Productividad Total de los Factores³ (PTF) y esto es algo que España y también Europa no están haciendo bien. En el gráfico 7.4 queda clara la brecha que en términos de productividad total de los factores se ha ido generando desde principios de los noventa entre EEUU y UK por un lado y Europa continental por otro, teniendo España el peor resultado de entre los países representados. Durante el periodo transcurrido entre 1992 y 2007, antes de que se produjeran descensos generalizados de la productividad como consecuencia de la crisis, la productividad total de los factores se redujo en España en casi 15 pp, mientras que en EEUU y UK aumentó en 20 pp. Esta brecha también se produjo, aunque más amortiguada, en el resto de países europeos destacando el mal comportamiento de la productividad total de los factores en Alemania.

GRÁFICO 7.4
PRODUCTIVIDAD TOTAL DE LOS FACTORES



Fuente: <http://nadaesgratis.es/santos/el-euro-nueva-y-vieja-politica-europea-y-3-union->

Nuestra propuesta es que los convenios colectivos pasen a ser *extra-estatutarios* que, al igual que los estatutarios, están amparados por el artículo 37.1 CE que consagra el derecho a la negociación colectiva y son la pauta común en el resto de países. Los convenios *extra-estatutarios* tienen carácter contractual y solo obligan a los firmantes del convenio y a quienes voluntariamente se adhieran a ellos. El Estatuto de los Trabajadores de 1980 reconoció que los convenios colectivos estatutarios que se rigen por la cláusula *erga omnes* debían ser la excepción, ya que de hecho limitan la capacidad

de negociación de las partes. Si bien tuvieron sentido durante la transición política ante la dificultad inicial para encontrar partes legitimadas para negociar y por las circunstancias excepcionales que se produjeron tanto en el orden económico como en el político, hoy en día ya no tiene sentido mantener dichos convenios porque están limitando excesivamente la gestión empresarial y están afectando a las posibilidades de incorporación de nueva tecnología y, con ello, dificultando los aumentos de productividad y de competitividad. No queremos decir que la desaparición de los convenios estatutarios vaya a producir un aumento inmediato de la productividad. Las rigideces de la gestión parecen afectar a toda Europa continental en mayor o menor grado, como muestra el gráfico 7.4, pero la anomalía de los convenios estatutarios es un factor adicional de rigidez que muy probablemente explica el papel, también de colista, que España tiene en el crecimiento de la PTF debido a que las dificultades a las que se enfrentan las empresas para reorganizarse internamente son enormes.

Notas

¹Lo habitual en otros países es que los convenios colectivos (denominados *extra-estatutarios*) tengan un mero carácter contractual de modo que solo obligan a los firmantes del convenio, pese a lo cual están amparados por el artículo 37.1 CE que consagra el derecho a la negociación colectiva.

²Garicano, L (2015), «Can slow IT adoption explain productivity slowdown? Firm size and organizational change». ECB: Competitiveness Research Network (CompNet).
www.ecb.europa.eu/home/html/researcher_compnet.en.html

³La PTF es la parte del crecimiento de la productividad que no es atribuible directamente ni al trabajo ni al capital. En buena parte es atribuible a mejoras e innovaciones en los métodos de gestión.

© César Molinas y Pilar García Perea
© Know Square S.L.