

Publicación Comentada:

BORRAJO DACRUZ, E.: “Dos décadas de experiencia de negociación colectiva: funciones y disfunciones de la regulación estatutaria”, *Actualidad laboral*, nº 1, 2000, pp. 131-151.

Más de 40 años de experiencia de negociación colectiva

Over 40 years of collective bargaining experience

FRANCISCO VILA TIERNO

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Málaga

 <https://orcid.org/0000-0001-5718-4160>

Cita Sugerida: VILA TIERNO, F.: “Más de 40 años de experiencia de negociación colectiva”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum y Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, Número especial de 2023, homenaje al profesor D. Efrén Borrajo Dacruz (2023): 61-68

Resumen

Se trata, en el presente trabajo, de glosar una obra de referencia del profesor Borrajo, concretamente “Dos décadas de experiencia de negociación colectiva: funciones y disfunciones de la regulación estatutaria”, publicada en “su” Revista, *Actualidad laboral*. En esta publicación el autor dibuja desde la conformación del sistema de negociación colectiva en la redacción original del Estatuto de los Trabajadores, a las razones que motivaron las reformas de sus elementos configuradores. Lo relevante es como se apunta la base y esencia de la negociación colectiva que ya se reconocía hacen veinte años y que no ha cambiado en nuestros días, demostrando la capacidad de un Maestro para ver más allá del presente..

Abstract

This paper is a reference work by Professor Borrajo, specifically “Two decades of collective bargaining experience: functions and dysfunctions of statutory regulation”, published in “his” Revista, *Actualidad laboral*. In this publication the author draws from the formation of the collective bargaining system in the original wording of the Workers’ Statute, to the reasons that motivated the reforms of its shaping elements. What is relevant is how the basis and essence of collective bargaining that was already recognized twenty years ago and that has not changed in our days, demonstrating the ability of a Master to see beyond the present.

Palabras clave

Negociación colectiva; sindicatos; convenios colectivos

Keywords

Collective bargaining; trade unions; collective agreements

I. INTRODUCCIÓN

Efrén Borrajo Dacruz, Catedrático del “Derecho Vivo del Trabajo”, se presenta como el protagonista de un continuo diálogo entre la ley, su obra y la jurisprudencia de los tribunales, que son los que ejercen como dueños y señores de ese Derecho vivo¹.

Y es esta Revista, *Actualidad Laboral*, de la que es fundador, dónde a largo de 30 años se van sentando gran parte de las bases del actual Derecho del Trabajo Español a través de la participación de lo mejor del iuslaboralismo español.

Precisamente este artículo se presenta como un ejemplo de todo lo anterior, en tanto que representa el mejor análisis, y más cualificado, de una institución central de nuestra disciplina, por

¹ RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M. y SALA FRANCO, T. “In memoriam Efrén Borrajo Dacruz”. Publicado el 04/05/2022. Briefs AEDTSS, <https://www.aedtss.com/in-memoriam-efren-borrajo-dacruz-por-juan-manuel-ramirez-martinez-y-tomas-sala-franco/>

uno de los mentores del Derecho Laboral a través de ese diálogo fluido entre la norma legal y su evolución, que es reflejada en una obra del autor que la glosa, comenta y disgrega, y la jurisprudencia que es la que realmente dibuja los perfiles definitivos del Derecho.

Esta obra, en tal sentido, constituye un referente en el estudio de la negociación colectiva a 20 años vista de la redacción original del Estatuto de los Trabajadores –en adelante ET.

II. COMENTARIO

En el año 2000, cumplidos los 20 años desde la redacción original del ET, como decíamos, uno de los Maestros de la disciplina, presentaba un análisis completo, riguroso y exhaustivo de la evolución normativa y jurisprudencial de la negociación colectiva en su configuración dentro y fuera del Título III ET.

Partiendo de la redacción original del ET, se abordan los cambios que las sucesivas reformas van introduciendo, con especial énfasis en la del año 1994 y la posterior de 1997. En este sentido, se pone de manifiesto como la negociación colectiva, en cuanto a su alcance, parte de dos premisas fundamentales. De una parte, la ordenación en el marco del Título III ET, como núcleo duro del contenido de la misma, en la conformación de las relaciones de articulación y concurrencia y, de otra, las relaciones ley-convenio que se dibujan a lo largo de toda la norma estatutaria².

Sirve, al tiempo, este trabajo, para reflejar las líneas maestras de la estructura y sistema de negociación colectiva distinguiendo la de naturaleza estatutaria de la extraestatutaria o irregular –en palabras del propio Maestro Borrajo–, así como los problemas que se han ido detectando en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y del Tribunal Supremo.

En este sentido, la negociación colectiva es, y siempre ha sido, una materia que ha planteado múltiples incógnitas. Cuestiones complejas como la legitimación negocial, el desarrollo del proceso de negociación, los fenómenos de concurrencia o el alcance de la ultraactividad, han sido objeto de la atención frecuente de la doctrina judicial y científica que, como en este trabajo, se dialogan entre sí de la mano del prof. Borrajo. No obstante, y a pesar de aquellos problemas, ha sido una parte de nuestro ordenamiento jurídico que ha sufrido relativamente escasos cambios, si bien, en lo cualitativo, cuando éstos se producen son de intenso calado, como es objeto de análisis en la publicación comentada respecto de las reformas anteriores al año 2000. Es, en esta línea, absolutamente visionario el autor, por cuanto que la evolución de la negociación colectiva con posterioridad, ha seguido la misma tendencia.

Ello justifica que lo vinculemos a nuestros recientes trabajos sobre flexibilidad y negociación colectiva y nos permita recordar que ya entonces (antes del año 2000), la flexibilidad introducida en nuestra normativa laboral, se había utilizado como respuesta frente a situaciones coyunturales desfavorables. Y ello ha motivado que se haya identificado, de un modo muy cercano, flexibilidad y reforma que afecta, de manera directa o indirecta, de la negociación colectiva. Es la fórmula clave que se utiliza para solventar los problemas de empleo ante la crisis económica. Y así, el legislador, plantea las mismas soluciones siempre, las mismas fórmulas que reforma tras reforma han ido modificando nuestro Estatuto de los Trabajadores (ET) del año 1980 y que no es otra que la flexibilización³.

² BORRAJO DACRUZ, E. “Dos décadas de experiencia de negociación colectiva: funciones y disfunciones de la regulación estatutaria”, *Actualidad laboral*, ISSN 0213-7097, N° 1, 2000, pág. 131: “Las reformas legales (por Ley) de 1984, de 1994 y de 1997, unas directas en el Título III-ET, otras tangenciales por contaminación sistemática desde los cambios introducidos en el Título I (en especial: acuerdos colectivos de empresa) no han cerrado el proceso de cambio del régimen jurídico de la negociación colectiva de trabajo”.

Es posible que hoy día el texto de la norma aparezca como asentado; pero no así su comprensión o sentido y, a la postre, su aplicación efectiva o segura.

³ RIVERO LAMAS, J. “La flexibilidad del trabajo en España” en VV.AA. *Direito do Trabalho. Estudos em homenagem ao Prof. Luiz de Pinho Pedreira da Silva* /L. Guimaraes Carvalho Ribeiro y R. Pamplona Filho, Erditora Ltr. Sao Paulo, 1998, pp. 143 y ss.

Son, fueron 20 años entonces y ahora 42 años de existencia del ET sometidos a la incesante presión flexibilizadora en sentido ascendente.

Por decirlo de otro modo, una vez reconocida la flexibilización como una constante en el contexto de la negociación colectiva –aunque ello no sea aceptado por todos los actores⁴– esta va a servir como elemento para una ordenación del sistema de relaciones laborales de acuerdo con un enfoque flexibilizador que siempre ha estado presente⁵.

En cualquier caso, y al margen de su crítica mayor o menor, la realidad mostraba que el uso de las reglas que disciplinaban esa materia no siempre resultaba afortunado y, sobre todo, que, siguiendo los planteamientos del legislador reformista, consolidaba las denominadas situaciones de rigidez en la regulación de las condiciones laborales. Por tal motivo, de la mano de la tan reiterada flexibilidad se procede, como ya hemos señalado a desmontar el sistema que venía funcionando desde la redacción original del ET en 1980, fundamentalmente desde 1994⁶. Téngase presente que es, concretamente, esta reforma llevada a cabo por la Ley 11/1994, la que protagoniza los cambios más importantes en el sistema de negociación colectiva. Pero, sin embargo, tal y como nos decía el mismo prof. Borrajo en este estudio, así como la doctrina en general, se trata ésta de una reforma que está más fuera del Título III ET que dentro⁷. Y es que, más allá de hacer cambios de estructura o de sistema negocial, lo que hizo fue flexibilizar materias que, si bien antes se reservaban a la regulación legal, se hicieron dispositivas a favor de la negociación colectiva (fijando, a lo sumo, unos topes de regulación). Es decir, que adoptó para flexibilizar el camino de la articulación específica en materias concretas⁸.

Este camino, en el que la reforma de 1994 fue, por tanto, determinante⁹, mantiene una continuidad a futuro que ya se adelantaba por el prof. Borrajo, si bien, aunque en principio referida para aquellos primeros veinte años, pero que, sin embargo, supone una visión clarividente del Maestro en la interpretación de la propia esencia de la negociación colectiva.

Si repasamos, por ejemplo, el proceso de reformas sobre la negociación colectiva de la última década, en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de

⁴ “Tras examinar la queja y las alegaciones del gobierno enviadas a lo largo de 2012 y 2013, el Comité tripartito se pronunció sobre la cuestión planteada por los sindicatos en su informe 371, Caso núm. 2947, elevado al Consejo de Administración en su 320ª reunión celebrada en marzo de 2013 (en lo sucesivo Informe 371). En este informe, el CLS invita al Consejo a aprobar tres recomendaciones dirigidas al gobierno de España en relación con las leyes 3/2012 y 20/2012: en primer lugar, el comité recomienda al gobierno que de cara al futuro respete, en el procedimiento de elaboración de normas, los principios sobre la consulta con suficiente antelación a los interlocutores; en segundo lugar, dada la importancia de alcanzar consensos entorno a las reglas esenciales del sistema de relaciones laborales, el CLS recomienda al gobierno que promueva el diálogo social dentro del respeto de los principios sobre la libertad sindical y la negociación colectiva establecidos por la OIT; en tercer lugar el comité pide al gobierno que comunique a la Organización las sentencias que recaigan tanto del Tribunal Constitucional como del Tribunal Supremo respecto de las normas cuestionadas”. GUAMÁN HERNÁNDEZ, A. “Las críticas del Comité de Libertad Sindical de la OIT a la reforma laboral de 2012 una nueva muestra de la importancia del derecho laboral internacional”, *Revista de derecho social*, núm. 66, 2014, pp. 201 y 202.

⁵ Así se reconoce por la propia norma en su preámbulo. RODRÍGUEZ-PIÑERO, M.; VALDÉS DAL-RÉ, F. y CASAS BAAMONDE, M.E. “La nueva...” *op. cit.* pág. 5.

⁶ Como ya se hizo en 1994: “Su objeto es la regulación del trabajo, de las relaciones laborales y de sus fuentes de ordenación, así como del sistema de protección social”. CASAS BAAMONDE, M.E. “Mercado...” *op. cit.* pág. 3.

⁷ GONZÁLEZ ORTEGA, S. “La reforma de la negociación colectiva” en AA.VV. *La reforma laboral de 1994*, (Alarcón Caracul, M.R. Coord), Marcial Pons, Madrid, pp. 347 y ss.

⁸ En sentido amplio y en extenso, VILA TIerno, F. *Cuestiones actuales en materia de negociación colectiva: Al hilo de la reforma laboral del RDL 32/2021, de 28 de diciembre*, Thomson Reuters-Aranzadi, 2022.

⁹ Vid. v.gr. VV.AA. *La reforma del Estatuto de los Trabajadores* / María Emilia Casas Baamonde (coord.), Fernando Valdés Dal-Ré (coord.), Wolters Kluwer, 1994, especialmente: PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. “El nuevo reparto funcional de territorios normativos entre la ley y el convenio colectivo” pp. 246-256; VALDÉS DAL-RÉ, F. “Algunos aspectos de la reforma del marco de la negociación colectiva”, pp. 257-291; CASAS BAAMONDE, M.E. “La estructura de la negociación colectiva y las nuevas reglas sobre competencias y concurrencia de los convenios colectivos”, pp. 292-321.

trabajo –Ley 35/2010–, ya se anunciaba la “inminente” reforma de la negociación colectiva, que se concretó en la regulación, en primer término del RDL 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva –RDL 7/2011– y, en segundo lugar, por el RDL 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral –RDL 3/2012–, posteriormente reemplazado por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral –en adelante Ley 3/2012¹⁰–. La consecuencia es la misma, antes y ahora, que se vislumbra por el prof. Borrajo, y así, el continuo proceso reformador conduce a una mayor flexibilización¹¹ en la regulación de las condiciones de trabajo y empleo hasta el punto de eliminar, en gran medida, la función garantista que se reconocía a la negociación colectiva con topes infranqueables de protección que no habían podido ser ignorados. Proceso que la entrada en vigor del RDL 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, ha ralentizado, pero no ha suprimido, en tanto que hay medidas de flexibilidad que nunca han tenido marcha atrás.

La receta utilizada, por tanto, en el pasado y en el presente es común: “Ante la gravedad y persistencia de la recesión, la fuerte destrucción del empleo y el imparable incremento del paro, el RDL inicia una importante y controvertida reforma de la legislación laboral de modificación parcial del Estatuto de los Trabajadores...”¹²

Se pretende, en cualquier modificación legislativa sobre esta materia, conseguir una nueva ordenación de la estructura de la negociación colectiva¹³, pero que, en realidad lo que responde es al doble enfoque que el legislador utiliza para reformar la negociación colectiva, sea de un modo directo o indirecto. Lo relevante es que nos situamos ante una “nueva y extensa reforma laboral, por tanto, superior en extensión e intensidad a la operada en 1984 [basta sustituir la fecha, bien por 1994, bien por 2010] y que, como aquélla, marca el cierre o final de una etapa, por lo demás no estática, sino de acusada transformación”¹⁴.

El legislador, por tanto, en aquellas reformas identifica como instrumentos de flexibilidad interna¹⁵, las siguientes:

- reglas novedosas de articulación y concurrencia de convenios colectivos¹⁶, a partir de la regla general del art. 84.1 ET y sus excepciones;

¹⁰ Vid. al respecto VILA TIerno, F. “La flexibilidad interna a través de la reformulación de la estructura de la negociación colectiva tras las sucesivas reformas laborales del real decreto ley 7/2011 a la ley 3/2012 (de las razones y los efectos)”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* 33 (2013).

¹¹ SEMPÉRRE NAVARRO, A.V. y MARTÍN JIMÉNEZ, R. *La reforma de la negociación colectiva en Claves de la Reforma Laboral de 2012*, Thomson Reuters Aranzadi, pp. 121 y ss. GONZÁLEZ ORTEGA, S. “La negociación colectiva en el Real Decreto-Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo”, *Temas Laborales*, núm. 115, 2012, pp. 85 y ss.

¹² CASAS BAAMONDE, M.E. “Mercado de trabajo y ordenamiento laboral: el alcance de la reforma” en Casas Baamonde, M.E. y Valdés Dal-Ré, F. (Coordinadores), *Reforma del Mercado de Trabajo. Colocación, Modalidades de contratación, Protección por desempleo. La Ley, Monografías, Relaciones Laborales*, 1994, Madrid, pág. 3.

¹³ RODRÍGUEZ-PIÑERO, M.; VALDÉS DAL-RÉ, F. y CASAS BAAMONDE, M.E. “La nueva reforma Laboral”, *Relaciones Laborales*, núm. 5, 2012, pág. 7 en relación a la intensidad de la misma que la sitúa en paralelo con la reforma de 1994. En el año 2012, los cambios se insertan en el marco de la flexibilidad interna -tanto en el RDL 3/2012 como en la Ley 3/2012, se incluyen estos cambios en el capítulo III que expresamente se denomina “Medidas para favorecer la flexibilidad interna en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo”

¹⁴ CASAS BAAMONDE, M.E. “Mercado...” *op. cit.* pág. 3.

¹⁵ Vid. MERINO SEGOVIA, A. “La reforma de la negociación colectiva en el RDL 3/2012: las atribuciones al convenio de empresa y novedades en la duración y vigencia de los convenios colectivos”, *Revista de Derecho Social*, núm. 57, 2012, pp. 249 y ss.

¹⁶ GORELLI HERNÁNDEZ, J. “Las nuevas reglas sobre concurrencia de convenios”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 28, 2012, pág. 24 y ss.

- el descuelgue salarial o posteriormente convencional, como opción para llevar al máximo posible los intentos de adaptabilidad a las necesidades empresariales¹⁷;
- y las previsiones relativas a la duración de los acuerdos, destacando en este punto la ultraactividad y sus efectos¹⁸.

Esta es la configuración a través de lo que hemos denominado *articulación general*, a diferencia de la *articulación específica por materias*¹⁹ que el legislador utiliza para buscar la misma finalidad, pero a título particular respecto a cada una de las diversas instituciones laborales²⁰.

Mientras que la estructura de la negociación colectiva se configuró como un pilar garantista en nuestro sistema, el referido proceso de sucesivas reformas, lo llevó principalmente en 1994 como señalaba el prof. Borrajo, a una configuración que pretende, mediante unas reglas de concurrencia de convenios colectivos, incrementar la flexibilidad. Lo concluyente es que no se detiene ahí, sino que se incrementa, en el mismo sentido apuntado, en 2011 y 2012.

No obstante, cuando se hace referencia a la estructura no es simplemente enumerar los diferentes productos de la negociación colectiva, sino que es necesario analizar el juego entre ellos y, a tal fin, es preciso profundizar sobre las reglas que disciplinan las formas en que se relacionan o articulan entre sí y respecto a la ley. Precisamente, la premisa inicial para determinar el nivel de flexibilidad en nuestra regulación es el grado de remisión o articulación en cascada que se hace hacia instrumentos de ámbito más reducido (de ley al convenio o de los convenios entre ellos). Todo ello, porque los cambios legislativos que inciden en esta estructura y su articulación ordenada tienen una razón de ser, que no es otra que la de incrementar la reiterada flexibilidad interna²¹.

Esta opción, cuya finalidad es la de conseguir una mayor adaptabilidad a las necesidades del mercado, se plantea dejando en manos de las partes negociadoras la regulación, por vía convencional, de un buen número de materias²². Sin embargo, aquella flexibilidad no tiene un perfil único, sino que se presenta de diferentes modos y se apoya en la utilización de diferentes medios para alcanzar sus fines.

Para ello, se formula el diseño de un amplio entramado de acuerdos colectivos de diverso alcance, con el objeto de situar la regulación de cada materia en el ámbito que se considera más idóneo para responder a las necesidades empresariales y facilitar la adaptación de la ordenación de las relaciones laborales a los requerimientos del mercado. Se parte de la idea de que, si se consigue una respuesta más cercana a las demandas de las empresas mediante una regulación convencional ad hoc, mayores serán las posibilidades de generar empleo, siempre y cuando las fórmulas utilizadas sean suficientemente flexibles para incorporar ese reiterado grado de adaptabilidad y, en suma, sean capaces de admitir la posibilidad de someter su regulación a escenarios de negociación colectiva de un ámbito reducido. Se insiste en buscar soluciones a una crisis económica que viene acompañada por una crisis de empleo.

La reflexión final al respecto es que, como hemos afirmado previamente, las sucesivas reformas laborales, con la formulación de una legislación de urgencia, han optado por priorizar la

¹⁷ Vid. AA.VV. “Reformar no basta”, en *Relaciones Laborales*, núm. 12, 2012, pág. 49.

¹⁸ Vid. un estudio de la última reforma y los cambios en esta línea: ALFONSO MELLADO, C.L. (2022). Reforma de la negociación colectiva en el Real Decreto Ley 32/2021. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 12(2), 1–33. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.7360>

¹⁹ VILA TIerno, F. *La negociación colectiva como instrumento de flexibilidad interna en la empresa. Reflexiones tras cinco años de la última reforma laboral*, Comares, Granada, 2017.

²⁰ Vid. análisis en VILA TIerno, F. y CASTRO MEDINA, R. “La negociación colectiva como instrumento de flexibilidad interna: Panorama tras el RDL 32/2021”, *Revista crítica de relaciones de trabajo*, Laborum, N.º. 4, 2022, pp. 71-96.

²¹ VALDÉS DAL-RÉ, F. “Hacia un derecho común de la flexibilidad interna”, *Relaciones Laborales*, núm. 18, octubre 2012, Tomo II, Editorial La Ley.

²² VILA TIerno, F. “La flexibilidad interna a través de la reformulación...” *loc.cit.*

ocupación a costa de introducir rebajas legales en el marco del Derecho flexible del trabajo²³. El nexo de unión entre los diferentes intentos de atajar la crisis mediante actuaciones en la legislación laboral ha sido potenciar la adaptabilidad a las necesidades empresariales. Para conseguir tal objetivo, lo hemos reiterado hasta la saciedad, la propuesta ha sido flexibilizar. Depositar, en los mismos sujetos que intervienen en las relaciones laborales, en sus mismos protagonistas –y especialmente en el ámbito de la empresa–, la posibilidad de fijar o determinar los rasgos que deben definir la relación laboral atendiendo a la situación concreta de cada unidad de negociación. Pero en espacios cada vez más reducidos, más pequeños, más cercanos a situaciones económicas absolutamente particularizadas.

La consecuencia de trasladar estas opciones a los propios negociadores, junto con el mismo exceso de oferta de mano de obra, se ha podido traducir en las estadísticas oficiales con una manifestación de una rebaja en la calidad del empleo, con una reducción de los niveles salariales y de una mayor temporalidad –aunque es cierto, en cualquier caso, que los negociadores tienen sus posibilidades (más o menos limitadas conforme a la mayor o menor flexibilidad) para revertir esta tendencia en el propio marco de la negociación colectiva–.

En este sentido, las sucesivas reformas laborales como mecanismo potenciador a favor de la flexibilidad²⁴, tienen a favorecer la aplicación de la supletoriedad (o en su caso suplementariedad), de manera que lo regulado en ámbitos superiores sólo resultaría aplicable en defecto de otra regulación completamente distinta en una esfera inferior. La pérdida de la rigidez es evidente: lo que antes era una norma imperativa absoluta, una norma de derecho necesario y que escapaba de la ordenación por otras instancias, vence a favor de la posibilidad de regulación por las partes negociadoras en ámbitos cada vez más reducidos. Pero, no obstante, ello no se consigue, a través de la reiterada articulación específica, sino también, en segundo término, mediante la reconfiguración de las reglas de articulación y concurrencia generales (art. 84 ET y sus excepciones)²⁵.

Esta ordenación, que no está exenta de problemas de interpretación y que, en consecuencia, ha conducido a un debate judicial significativo, ha permitido una pervivencia ya clásica y prolongada de las reglas de legitimación, con apenas retoques puntuales desde la existencia del ET en su primera redacción²⁶. Y ahí es donde siempre ha entrado en juego el diálogo entre la norma y la jurisprudencia a través de la doctrina, reflejando ese Derecho vivo del trabajo.

III. CONSIDERACIONES FINALES

El artículo que ha sido objeto de comentario sirvió para analizar las líneas generales de la negociación colectiva a dos décadas de la publicación de la versión original del ET. Y, es precisamente la ordenación de la normativa convencional la que se utiliza por el autor, en este caso, para ofrecer una brillante prueba de su magisterio y como ejemplo de su apuesta personal por el reiterado Derecho vivo del trabajo. Un Derecho que partiendo de la norma es analizado e interpretado por doctrina y jurisprudencia, sometiéndose al cambio constante a través de las sucesivas reformas laborales.

²³ MONEREO PÉREZ, J.L. *Un nuevo Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI* en VV.AA. *El Estatuto de los Trabajadores, 40 años después*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2020, pág.61.

²⁴ V.gr. PRECIADO DOMÉNECH, C.H. “La flexibilidad interna tras la Ley 3/2012, de 6 de julio”, *Temas Laborales*, núm. 118/2013. Pág. 14. Vid. tb. VILA TIerno, F. “La flexibilidad interna a través de la reformulación...” *op. cit.*

²⁵ Vid. de manera global el alcance de la reforma en PIÑERO, M.; VALDÉS DAL-RÉ, F. y CASAS BAAMONDE, M.E. “La nueva reforma Laboral”, *Relaciones Laborales*, núm. 5, 2012.

²⁶ En este sentido, puntualmente para dar una cobertura al concepto de notoriedad para los supuestos de negociación colectiva en sectores en los que la estructura empresarial o propinamente representativa dificultan las mayorías requeridas para negociar o, en el ámbito de empresa, para dar prioridad a las secciones sindicales cuando suman la mayoría en la unidad negociadora, para incluir los grupos de empresas o empresas en red o para suprimir alguna expresión “distorsoniante”. Ha habido, en esta línea, una opción continuista. OLARTE ENCABO, S. “Legitimación representativa en la negociación colectiva: reglas legales en el marco del cambio de modelo”, *Temas Laborales*, núm. 120/2013, pp. 495 y 496. Vid. Tb. CANALDA CRIADO, S. *loc. cit.*

Es, a la vez, un Derecho que responde a las necesidades sociales y económicas, pero que atiende a una configuración específica.

En este sentido, el autor aprovecha para esbozar los principales caracteres del sistema de negociación colectiva en el marco estatutario, apoyado en el doble canal de representación, lo que le sirve para conectarlo con otras instituciones fundamentales como la Libertad Sindical o la Huelga, siendo especialmente profundo en el análisis de las funciones de los sindicatos respecto a aquella materia.

Un recorrido histórico por la evolución de la negociación colectiva y la acción sindical, precede a la reflexión sobre cuestiones como la descentralización de la misma, los diferentes frutos negociales, la ordenación de la concurrencia o elementos vinculados a la legitimación, presentando, de este modo, en un formato reducido, el más grande de los estudios. Lo que está reservado a los mayores maestros.

Terminamos repitiendo sus palabras, sus conclusiones a partir de su estudio de la negociación colectiva y de su configuración legal: “La vida real [...] sólo ofrece experiencias, combinaciones de hechos, productos mixtos en los que la voluntad política logra si acaso logra algo una bisectriz en un cuadro de fuerzas y de intereses. La justicia social como cualquier otra idea avanza en zigzag, en ángulos encontrados. El Derecho positivo laboral sigue siendo una solución política, en nombre de una idea de justicia, a los renovados problemas del trabajo, pero cuidando en distinto grado de intensidad, según las épocas los intereses de la empresa”.

IV. BIBLIOGRAFÍA

AA.VV., “Reformar no basta”, en *Relaciones Laborales*, núm. 12, 2012.

ALFONSO MELLADO, C.L. (2022). Reforma de la negociación colectiva en el Real Decreto Ley 32/2021. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 12(2), 1–33. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.7360>

BORRAJO DACRUZ, E. “Dos décadas de experiencia de negociación colectiva: funciones y disfunciones de la regulación estatutaria”, *Actualidad laboral*, N° 1, 2000.

CASAS BAAMONDE, M.E. “La estructura de la negociación colectiva y las nuevas reglas sobre competencias y concurrencia de los convenios colectivos”, en VV.AA. *La reforma del Estatuto de los Trabajadores* / María Emilia Casas Baamonde (coord.), Fernando Valdés Dal-Ré (coord.), Wolters Kluwer, 1994, pp. 292-321.

CASAS BAAMONDE, M.E. “Mercado de trabajo y ordenamiento laboral: el alcance de la reforma” en Casas Baamonde, M.E. y Valdés Dal-Ré, F. (Coordinadores), *Reforma del Mercado de Trabajo. Colocación, Modalidades de contratación, Protección por desempleo. La Ley, Monografías, Relaciones Laborales*, 1994, Madrid.

GONZÁLEZ ORTEGA, S. “La negociación colectiva en el Real Decreto-Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo”, *Temas Laborales*, núm. 115, 2012.

GONZÁLEZ ORTEGA, S. “La reforma de la negociación colectiva” en AA.VV. *La reforma laboral de 1994*, (Alarcón Caracuel, M.R. Coord), Marcial Pons, Madrid.

GORELLI HERNÁNDEZ, J. “Las nuevas reglas sobre concurrencia de convenios”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 28, 2012.

GUAMÁN HERNÁNDEZ, A. “Las críticas del Comité de Libertad Sindical de la OIT a la reforma laboral de 2012 una nueva muestra de la importancia del derecho laboral internacional”, *Revista de derecho social*, núm. 66, 2014.

- MERINO SEGOVIA, A. “La reforma de la negociación colectiva en el RDL 3/2012: las atribuciones al convenio de empresa y novedades en la duración y vigencia de los convenios colectivos”, *Revista de Derecho Social*, núm. 57, 2012.
- MONEREO PÉREZ, J.L. *Un nuevo Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI* en VV.AA. *El Estatuto de los Trabajadores, 40 años después*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2020.
- OLARTE ENCABO, S. “Legitimación representativa en la negociación colectiva: reglas legales en el marco del cambio de modelo”, *Temas Laborales*, núm. 120/2013.
- PALOMEQUE LÓPEZ, M.C, “El nuevo reparto funcional de territorios normativos entre la ley y el convenio colectivo”, en VV.AA. *La reforma del Estatuto de los Trabajadores* / María Emilia Casas Baamonde (coord.), Fernando Valdés Dal-Ré (coord.), Wolters Kluwer, 1994, pp. 246-256.
- PIÑERO, M.; VALDÉS DAL-RÉ, F. y CASAS BAAMONDE, M.E. “La nueva reforma Laboral”, *Relaciones Laborales*, núm. 5, 2012.
- PRECIADO DOMÉNECH, C.H. “La flexibilidad interna tras la Ley 3/2012, de 6 de julio”, *Temas Laborales*, núm. 118/2013.
- RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M. y SALA FRANCO, T. “In memoriam Efrén Borrajo Dacruz”. Publicado el 04/05/2022. Briefs AEDTSS, <https://www.aedtss.com/in-memoriam-efren-borrajo-dacruz-por-juan-manuel-ramirez-martinez-y-tomas-sala-franco/>
- RIVERO LAMAS, J. “La flexibilidad del trabajo en España” en VV.AA. *Direito do Trabalho. Estudos em homenagem ao Prof. Luiz de Pinho Pedreira da Silva* /L. Guimaraes Carvalho Ribeiro y R. Pamplona Filho, Erditoria Ltr. Sao Paulo, 1998.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO, M.; VALDÉS DAL-RÉ, F. y CASAS BAAMONDE, M.E. “La nueva reforma Laboral”, *Relaciones Laborales*, núm. 5, 2012.
- SEMPERE NAVARRO, A.V. y MARTÍN JIMÉNEZ, R. *La reforma de la negociación colectiva en Claves de la Reforma Laboral de 2012*, Thomson Reuters Aranzadi.
- VALDÉS DAL-RÉ, F. “Algunos aspectos de la reforma del marco de la negociación colectiva”, en VV.AA. *La reforma del Estatuto de los Trabajadores* / María Emilia Casas Baamonde (coord.), Fernando Valdés Dal-Ré (coord.), Wolters Kluwer, 1994, pp. 257-291.
- VALDÉS DAL-RÉ, F. “Hacia un derecho común de la flexibilidad interna”, *Relaciones Laborales*, núm. 18, octubre 2012, Tomo II, Editorial La Ley.
- VILA TIerno, F. “La flexibilidad interna a través de la reformulación de la estructura de la negociación colectiva tras las sucesivas reformas laborales del real decreto ley 7/2011 a la ley 3/2012 (de las razones y los efectos)”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* 33 (2013).
- VILA TIerno, F. *Cuestiones actuales en materia de negociación colectiva: Al hilo de la reforma laboral del RDL 32/2021, de 28 de diciembre*, Thomson Reuters-Aranzadi, 2022.
- VILA TIerno, F. *La negociacion colectiva como instrumento de flexibilidad interna en la empresa. Reflexiones tras cinco años de la última reforma laboral*, Comares, Granada, 2017.
- VILA TIerno, F. y CASTRO MEDINA, R. “La negociación colectiva como instrumento de flexibilidad interna: Panorama tras el RDL 32/2021”, *Revista crítica de relaciones de trabajo*, Laborum, Nº. 4, 2022, pp. 71-96.
- VV.AA. *La reforma del Estatuto de los Trabajadores* / María Emilia Casas Baamonde (coord.), Fernando Valdés Dal-Ré (coord.), Wolters Kluwer, 1994.