Número Especial 2023
Homenaje al profesor Efrén Borrajo Dacruz
ISSN: 2386-7191 y 2792-7962– ISSNe: 2387-0370 y 2792-7970

Publicación Comentada: BORRAJO DACRUZ, E.: "Los convenios colectivos del trabajo en el XX Aniversario de la Constitución: puntos críticos", *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense*, nº. Extra 24, 1999 (Ejemplar dedicado a: Estudios de derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en homenaje al profesor Juan Antonio Sagardoy Bengoechea), pp. 9-24.

Los convenios colectivos en el ordenamiento jurídico español: algunos puntos críticos

Collective agreements in Spanish legal system: some critical points

JOAQUÍN GARCÍA MURCIA
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Complutense
https://orcid.org/0000-0001-9586-7544

Cita Sugerida: GARCÍA MURCIA, J.: "Los convenios colectivos en el ordenamiento jurídico español: algunos puntos críticos", 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): 69-75

Resumen

En este trabajo insertado en el monográfico en homenaje al Profesor Efrén Borrajo Dacruz se analiza uno de sus estudios incluido en el número 24 de la Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense de Madrid del año 1999 titulado "Los convenios colectivos de trabajo en el XX Aniversario de la Constitución: puntos críticos".

Palabras clave

Convenio colectivo; negociación colectiva

Abstract

In this work, included in the monograph in honor of Professor Efrén Borrajo Dacruz, one of his studies is analyzed, which was included in issue 24 of the Journal of the Faculty of Law of the Complutense University of Madrid in 1999, entitled "Collective Labor Agreements in the 20th Anniversary of the Constitution: Critical Points".

Keywords

Collective agreement; collective bargaining

I. BREVÍSIMO INTROITO

El número 24 de la *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense de Madrid*, publicado en el año 1999, contiene una colaboración de don Efrén Borrajo Dacruz que lleva por título "Los convenios colectivos de trabajo en el XX Aniversario de la Constitución: puntos críticos". Como él mismo quiso resaltar, el profesor Borrajo vio en ese feliz acontecimiento –el vigésimo año de vigencia de nuestro exitoso texto constitucional– una buena ocasión "para reexaminar el régimen jurídico de la negociación colectiva de trabajo en sus bases fundamentales y, dentro de ellas, los criterios centrales de su desarrollo legislativo". Un momento muy oportuno, podríamos puntualizar nosotros, para que don Efrén volviera a reflexionar sobre un terreno –el de la negociación colectiva– que figuraba desde hacía mucho tiempo entre los principales focos de atención de su meticuloso quehacer universitario y su prestigiada trayectoria científica.

Pese a su reducida extensión, son muy numerosos y de muy apreciable profundidad los "puntos críticos" abordados por el profesor Borrajo en ese condensado estudio, en el que afloran sobre

todo cuatro de las preocupaciones habituales del eximio profesor gallego en esta relevante parcela del Derecho del Trabajo (la negociación colectiva): la irradiación de efectos del convenio colectivo más allá de su ámbito formal de aplicación, la necesidad de flexibilización del "modelo legal español de convenio colectivo de trabajo", la diferente consideración dada por nuestro sistema jurídico a los "convenios colectivos extraestatutarios" en comparación con los "estatutarios", y la creciente presencia de esa peculiar manifestación de la negociación colectiva que, a falta de un nombre mejor, venimos conociendo desde hace algún tiempo con la inexpresiva e imprecisa denominación de "acuerdos de empresa".

Todas esas cuestiones son objeto del perspicaz e irreductible juicio de don Efrén Borrajo a lo largo de esas catorce páginas, y, con mayor o menor medida, de todas ellas nos ocuparemos a lo largo de nuestras modestas palabras de homenaje. Pero si hubiera que hacer un ejercicio de compresión aún mayor, bastaría con dibujar dos grandes ejes para sistematizar las agudas reflexiones del maestro Borrajo en ese interesante opúsculo. De un lado, la capacidad del convenio colectivo de afectar a zonas de las relaciones sociales situadas extramuros del puro ámbito de las relaciones de trabajo. De otro, la conveniencia de dotar a los sujetos negociadores y a los procedimientos de negociación colectiva de mayores espacios de autonomía y mayores márgenes de maniobra. De ahí que el texto que comentamos se erija y se exprese en una doble clave: la constatación de determinadas realidades y la proposición de algunas alternativas. Es algo que siempre ha formado parte de la labor doctrinal de don Efrén: la identificación de puntos débiles en el sistema y la correlativa enunciación de respuestas potencialmente más apropiadas.

II. PROTAGONISMO LABORAL Y TRASCENDENCIA SOCIAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Bajo esos criterios y presupuestos, nos empieza a decir el profesor Borrajo que "sería obligado atender al papel que están cumpliendo los convenios colectivos en el Ordenamiento jurídico español", con la precisión (que al mismo tiempo es una clara advertencia) de que su opción de aludir en términos generales al "ordenamiento jurídico" en lugar de hacerlo al estricto ordenamiento "jurídico-laboral", se debía a un deliberado propósito de poner de relieve, como dato crucial, que "el Convenio Colectivo trasciende, con mucho, el marco jurídico laboral". Nos llega a decir, en ese sentido, que el pacto colectivo de condiciones de trabajo "es una institución jurídica temible", pues, además de afectar de modo directo e inmediato a la situación profesional y, por lo tanto, a la situación vital de millones de personas, atañe también a sujetos ubicados en otras zonas del concierto social. Para el profesor Borrajo, el convenio "tiene una vertiente *laboral*; o si se prefiere, tiene una vertiente *social*, pero tiene también, se quiera o no se quiera, una vertiente *económica*". Dirige sus efectos a trabajadores y empresarios, pero también alcanza a otros actores de la vida social y económica que, sin estar en su ámbito de aplicación, pueden sentir sus consecuencias en su condición de "concurrentes", "competidores", "clientes" o "compradores de productos y servicios", entre otras posibles hipótesis.

Habla el profesor Borrajo de una realidad que, sin duda alguna, es incontestable e insoslayable, aparte de que sus reflexiones a tal efecto sean también extraordinariamente sugerentes. Es evidente que el convenio colectivo, siendo una institución típica y rabiosamente laboral, tiene también interés desde la perspectiva general del "ordenamiento jurídico" (y no sólo desde el sistema de relaciones de trabajo), y es claro asimismo que la regulación elaborada a través de un proceso de negociación colectiva puede tener alguna clase de impacto en el devenir de la economía (y no sólo en el contexto de las nudas obligaciones jurídicas). Sin embargo, frente a esa fácil constatación, de la que el profesor Borrajo se hace una especie de abanderado, da toda la impresión de que quienes por una u otra razón o desde una u otra perspectiva tenemos algo que ver con el sistema de negociación colectiva, no hemos conseguido aún despejar o describir el lugar que corresponde al convenio colectivo en esas otras esferas, o, por decirlo de otro modo, la aportación del convenio a la vida económica y social más allá de su genuina condición de fuente de regulación de la relación de trabajo.

En efecto, si nos fijamos en primer término en la configuración global de nuestro ordenamiento jurídico, podemos comprobar de manera inmediata que el pacto o acuerdo colectivo sigue falto aún de una recepción a la altura de los tiempos, capaz de reflejar su protagonismo en la creación de derechos y deberes. Es innegable que constituye *de facto* una pieza más del sistema de fuentes del Derecho, pero lo cierto es que en ningún momento se ha propuesto la actualización a estos fines de nuestras estructuras tradicionales, en especial las de nuestro venerable Código Civil, donde sigue siendo un gran desconocido. No sabemos si por falta de consenso por parte de la doctrina, por falta de la imprescindible toma de conciencia por parte del legislador, o, sencillamente, por la exclusiva mención del texto constitucional a la negociación colectiva "laboral". Con todo, son datos ya irrebatibles, y probablemente irreversibles, que en la España postconstitucional la técnica de la negociación colectiva ha venido experimentando una creciente expansión. No sólo porque ha logrado incorporarse de forma plena al ámbito de la función pública, sino también porque ha conseguido inmiscuirse en un terreno tan particular como el trabajo autónomo, especialmente mediante los denominados "acuerdos de interés profesional" de los trabajadores autónomos "económicamente dependientes". Hay que tener en cuenta, además, que un poder de regulación cercano a la autonomía colectiva se ha conferido desde la Ley 38/1994 a las organizaciones interprofesionales agroalimentarias (cuyos acuerdos internos, dadas ciertas condiciones de representatividad, pueden ser objeto de extensión "al conjunto total de productores y operadores del sector o producto" tras su recepción en orden ministerial), y que con la Ley 7/1998 las "condiciones generales de la contratación" (sin dejar de ser "cláusulas predispuestas cuya incorporación al contrato sea impuesta por una de las partes") recibieron un cierto grado de racionalización desde la perspectiva de su condición de fuente de regulación de los contratos. Luego, ¿qué obstáculos insuperables pueden existir para cuando menos pensar en una recepción más plural de la negociación colectiva como instrumento de regulación de la vida social?

Tratemos de adentrarnos ahora en las posibles afectaciones del convenio colectivo laboral, que sigue siendo por supuesto la manifestación más paradigmática de la técnica de la negociación colectiva. Es un efecto previsible y natural del convenio colectivo su afectación a las relaciones de trabajo comprendidas en el radio de acción de los sujetos negociadores, con independencia de que ese espacio sea delimitado mediante la clásica representación de voluntades (versión liberal, por así decirlo, de la negociación colectiva), o de que se acote mediante el expediente más singular y moderno de la representación *ex lege* o institucional (que entraña por definición un grado mayor de intervención del legislador). Pero más cuestionable pudiera ser que la regulación acordada entre quienes contienden en las relaciones de trabajo produzca efectos más allá de ese estricto ámbito, ya sea por seguir involucrando a personas que, habiendo formado parte del grupo profesional de referencia en versiones anteriores del convenio, quedaron fuera del mismo a partir de determinado momento (como es el caso de los pensionistas), ya sea por afectar de algún modo a personas ajenas por completo a la dinámica de las relaciones de trabajo ordenadas por el convenio. En este último caso estamos de forma estricta ante los llamados "terceros", hipótesis nada remota que por lo demás está contemplada expresamente por la legislación laboral al procurar medios de impugnación directa de la norma pactada en caso de lesión grave de derechos o intereses legítimos. En el primer ejemplo, como con cierta resignación exponía el profesor Borrajo, siguen faltando aún cauces claros de reacción para los posibles afectados, en tanto que su eventual condición de terceros queda notablemente atenuada por la sencilla razón de que son titulares de derechos que al fin y al cabo proceden del convenio colectivo en cuestión, que al igual que puede crearlos puede revisarlos o restringirlos, al menos mientras no obtengan el pertinente blindaje de parte de la ley.

Echemos una mirada, finalmente, al sistema económico y productivo en su conjunto, para el que, como bien señala Borrajo, el convenio colectivo puede causar efectivamente efectos de diversa consideración. Situados en este contexto, es bueno recordar que la supresión de los denominados "cuerpos intermedios" a partir de la revolución liberal supuso el inicio de una línea de regulación contraria a las coligaciones o conciertos para alterar el precio del trabajo y del producto. Es verdad

que desde hace mucho tiempo (desde la aceptación expresa o implícita de la autonomía colectiva, hace ya más de un siglo), tanto el convenio colectivo como, en general, la "acción colectiva", han conseguido escapar de esa clase de prohibiciones, pero ello no significa que hayan dejado de ser indiferentes desde la perspectiva económica. Como bien hemos podido notar en el contexto del mercado europeo, la actividad de negociación colectiva presupone una coalición de intereses que, de no ser por su indiscutible base social, podría verse frenada por las reglas de libre competencia. No se trata de que el convenio colectivo pueda tener efectos económicos, pues tal cosa va de suyo en tanto que fija precios y costes. Se trata, más bien, de la posibilidad (más o menos fundada, más o menos remota) de que lo pactado en convenio colectivo incurra en prácticas indeseables desde el punto de vista económico por generar posiciones de abuso o falsear la competencia en beneficio de los sujetos negociadores o de quienes ellos representan en perjuicio de otros, pertenezcan o no al ámbito de aplicación del convenio. El cumplimiento de la función institucional del convenio colectivo ahuyenta esos posibles riesgos. Pero, como bien ponía de relieve el profesor Borrajo, no está de más vigilar que el aumento de costes de producción que normalmente acarrea el convenio colectivo (por subida de salarios o mejora de otras condiciones de empleo) no persiga el efecto de expulsión del mercado de agentes económicos menos poderosos. El aumento en sí mismo no es nada anómalo ni inquietante. Lo podría ser, a lo sumo, el móvil o ánimo subyacente.

III. LA IDEA DE FLEXIBILIZACIÓN DEL MODELO LEGAL DE CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

Los apuntes anteriores son en buena medida los soportes utilizados por el profesor Borrajo para apostar por una flexibilización de lo que él mismo llama "modelo legal de convenio colectivo de trabajo". De entrada, la operación flexibilizadora del régimen jurídico de la negociación colectiva debería servir, a juicio de don Efrén, para "garantizar la seguridad jurídica de los sujetos obligados, de los beneficiarios y de los terceros respecto de la negociación", esto es, para mejorar la respuesta legal a los problemas que, según las anotaciones anteriores, pueden derivarse del impacto del convenio colectivo en personas o grupos que no tienen posibilidad alguna de intervenir en su negociación (como es el caso, particularmente, de quienes reciben complementos de jubilación a cargo de su antiguo empleador). Pero en un plano más estructural, las palabras del profesor Borrajo también pretendían ser una reivindicación en pos de la apertura (en sentido flexibilizador) del régimen jurídico de la negociación colectiva que venimos teniendo desde el Estatuto de los Trabajadores, que él, a la vista de sus raíces y de buena parte de sus elementos congénitos, calificaba de *semi-corporativo*. Propugnaba don Efrén, más explícitamente, una adaptación de nuestro entramado legal de convenios colectivos "a las peculiaridades socio-laborales propias de un sistema económico y social más espontáneo y más rico en materiales en los que la libertad de sindicación es, también, un derecho *individual*, con manifestaciones positivas *plurales* o, sin más, *negativas*".

A tal efecto, el propio profesor Borrajo proponía una especie de programa de reformas del régimen jurídico vigente en aquellos momentos. Un plan en toda regla, podríamos decir, en tanto que prácticamente alcanzaba a todo el armazón de nuestro sistema de convenios colectivos. Se refería, para ser más concretos, a la delimitación de los ámbitos de negociación (para dar entrada, por ejemplo, a los grupos de empresa), a la determinación de los sujetos legitimados para negociar regularmente (con una amplia panoplia de posibles representantes colectivos más allá de los sindicatos y los comités de empresa), a las manifestaciones más típicas de la que en una visión de conjunto podríamos calificar como negociación interprofesional o general (con inclusión de los acuerdos marco y otros productos convencionales), a los criterios de distribución de materias entre los diferentes niveles de negociación (para reservar parte de ellas al convenio colectivo de empresa), a las reglas de sucesión entre convenios (principalmente para excluir de su afectación los compromisos por pensiones), al procedimiento de negociación (para proporcionar mayor autonomía a las unidades apropiadas de negociación respecto del convenio colectivo de ámbito superior), a las competencias de las comisiones paritarias (para

reforzarlas), y a la intensificación de la fuerza vinculante de lo pactado mediante el principio de confianza legítima (al menos con referencia al convenio supraempresarial una vez "homologado" por la autoridad laboral). Un programa evidentemente ambicioso y radical, pero eso no significa que fuese quimérico o irrealizable. De hecho, el proceso de reforma laboral desplegado en nuestro país desde los años ochenta del siglo pasado ha dejado sentir sus efectos en más de uno de estos temas. Por ejemplo, en las reformas del siglo XXI se ha procedido a una ruptura parcial de las reglas generales de no concurrencia para ampliar las posibilidades de los convenios colectivos de empresa.

Detengámonos, en todo caso, en tres de los puntos críticos identificados por el profesor Borrajo en el trabajo que estamos reseñando, que por aquellas fechas constituían, por lo demás, otros tantos temas de debate en el seno de nuestra doctrina laboralista (tan activada e impulsada, dicho sea de paso, por don Efrén). El primero conecta con la calificación de (semi)corporativismo dirigida a nuestro sistema postconstitucional de negociación colectiva, con la que muy probablemente el profesor Borrajo quería alertar acerca de su marcada conexión con los "convenios colectivos sindicales" del régimen anterior. Desde ese punto de vista, es claro que el centro de atención recae en el carácter normativo y la eficacia general atribuida a los que venimos llamando convenios colectivos "estatutarios" (esto es, los negociados conforme al Estatuto de los Trabajadores), que desde luego pone de manifiesto una acusada línea de continuidad con sus precedentes más inmediatos y que a la postre deriva de la previa determinación y selección de los sujetos negociadores. Si la legitimación para negociar sólo se atribuye a determinados agentes no es por capricho del legislador, sino por el designio de convertirlos en representantes institucionales del conjunto de trabajadores y empresarios del ámbito funcional y geográfico de referencia. Eso es lo que viene ocurriendo desde que se prepararon los primeros proyectos o documentos para dar respuesta al encargo del artículo 35.2 de la Constitución, y lo que finalmente quedó acuñado en nuestro sistema, en íntima conexión, como es de sobra sabido, con el uso intensivo de los criterios de representatividad. Pero. Bien mirado, no es una característica que responda tan sólo a modelos corporativistas, ni que tenga como único precedente lo sucedido en el régimen franquista. En realidad, la preferencia de nuestro legislador por un convenio colectivo de eficacia general que actúe como "norma de la profesión" arranca de nuestras primeras leyes laborales y, si se quisiera ser más minucioso, desde las previsiones de desarrollo convencional de la ley de descanso dominical de 1904. A partir de ahí ha estado presente en nuestro sistema con independencia de las vicisitudes políticas y jurídicas experimentadas por nuestro país, como una constante hasta tal punto enraizada en nuestros hábitos que parece imposible de extirpar. Ha sido capaz de mantenerse, para más señas, tanto en las etapas de mayor fuerza corporativista (correspondientes en buena medida con los sistemas políticos autoritarios) como en los periodos de mayor dosis democrática (como la Segunda República y el actual régimen constitucional). Ha variado, naturalmente, en su formulación, y ha variado también su contexto. Pero la opción por el convenio colectivo negociado y firmado por una instancia mayoritaria (o unificada) con eficacia erga omnes la podemos constatar en todos los textos legales que desde comienzos del siglo XX han regulado el marco de nuestra negociación colectiva. No extraña, pues, que esa fórmula convencional haya logrado subsistir también en nuestro moderno sistema de relaciones laborales, y que una y otra vez haya conseguido superar los muchos y variados embates críticos que de vez en cuando ha venido recibiendo desde la doctrina científica o desde los propios medios profesionales. Quizá porque, más allá de las contradicciones o los elementos de rigidez tan oportunamente anotados por don Efrén, ha venido aportando indiscutibles dosis de estabilidad.

Un segundo punto crítico en este terreno de la negociación colectiva ha sido siempre para el profesor Borrajo el relativo a los convenios colectivos que llamamos "extraestatutarios" (o a veces "informales"), como contrapunto a los que se han mencionado en el párrafo anterior. En determinadas épocas de nuestra pequeña historia de la negociación colectiva no se han dado condiciones legales para esta otra vía de negociación de condiciones de trabajo, sencillamente porque, como ocurrió durante el régimen franquista, tan sólo se llegó a admitir (y sólo tras unas primeras

décadas de prohibición) el convenio estrictamente estipulado por la legislación de referencia (que era precisamente un convenio "para todos", pues en aquel tiempo no parecía concebible otra cosa). Pero el convenio de "eficacia limitada" no ha sido desconocido ni mucho menos en la trayectoria histórica de nuestro sistema de relaciones laborales. Normalmente, junto al convenio colectivo de eficacia general (más institucionalizado e intervenido por la ley), se ha permitido y en ocasiones previsto una vía paralela de negociación colectiva informal, a cargo, simplemente, de los sujetos colectivos que tuvieran entre sus fines y medios esa clase de actividad (como es lo propio de las asociaciones profesionales de trabajadores y empresarios). La legislación de la Segunda República admitía esa clase de convenios colectivos (negociados directamente por asociaciones profesionales y no por los jurados mixtos), y nuestra legislación actual no ha tenido más remedio, como acredita la experiencia, que aceptar su existencia y viabilidad. No hemos podido advertir aún, sin embargo, una actitud decidida de nuestro legislador hacia el reconocimiento de tales pactos colectivos, que verdaderamente deben su incrustación y su subsistencia en el actual régimen constitucional a la labor inicial de la jurisprudencia. En todo caso, desde hace ya bastante tiempo podemos contar con algunas muestras de su creciente aceptación por el sistema legal vigente, particularmente a la hora de regular las decisiones de modificación de condiciones de trabajo en el interior de las empresas y en relación con la eventual intervención jurisdiccional con fines de interpretación de sus cláusulas o de corrección de posibles vicios de legalidad en su contenido. Probablemente al profesor Borrajo le habría gustado una recepción más explícita y consciente de estos frutos de la negociación colectiva, que tal vez sean, por cierto, los más naturales en un sistema asentado en el principio de autonomía colectiva. No en vano, son los convenios colectivos más habituales en los países de tradición libre y democrática, sin perjuicio de sus esfuerzos, también típicos, por garantizar en todo momento la posibilidad de extensión (para alcanzar por esa otra fórmula la siempre anhelada eficacia general). Sigue siendo muy razonable su preocupación (científica y práctica) no sólo por la naturaleza jurídica de los convenios colectivos informales, sino también, y más aún, por sus excesivas dosis de inseguridad en cuanto al valor de sus preceptos (¿normativo o contractual?), a la forma de llevar a efecto sus previsiones en el ámbito más concreto de la relación laboral, a su complicada articulación con la autonomía de la voluntad expresada en el contrato de trabajo, o, en fin, a su insoslayable diagnóstico desde perspectivas tan relevantes para una "norma profesional" como las que atañen a su vigencia o su potencial concurrencia con otros convenios. De momento nos salva, no obstante, el hecho cierto de que los convenios extraestatutarios no hayan dejado de ser en nuestro actual sistema una excepción a la regla, y de que no se atisben en el horizonte augurios con suficiente poder de convicción o persuasión como para pensar en un cambio del estado de cosas, cuando menos en un futuro próximo.

El tercer punto de interés en la obra del profesor Borrajo que nos sirve de base para estas breves y modestas reflexiones se refiere a los acuerdos de empresa, como producto singular de la negociación colectiva que no se deja adscribir a ninguna de las categorías precedentes. Seguramente se sitúa más cerca de los convenios colectivos estatutarios que de los extraestatutarios, por cuanto, además de gozar de cierta tipificación legal, sus efectos llegan necesariamente al conjunto de los trabajadores del ámbito funcional de referencia, que por definición tiene que ser la empresa o, si se quiere decir así, la realidad o estructura empresarial (desde la empresa en su sentido más puro y pleno hasta otras posibles unidades pertenecientes a la empresa o creadas a partir de la empresa, como el centro de trabajo o el grupo de empresas). Pero son productos convencionales que no siguen en su configuración las reglas o pautas propias de la negociación colectiva estatutaria, ni que, a decir verdad, lleguen a merecer la condición propia de un convenio colectivo, entre otras razones por su contenido monográfico y su selectiva función institucional. Por supuesto, tampoco se ajustan bien a la idea que podamos tener de convenio colectivo extraestatutario, que, al margen de sus muchas particularidades (y de sus diferencias con el estatutario), no deja de ser un convenio colectivo propio (con nombre y apellidos) en lo que se refiere a su potencial contenido y a su función reguladora. Así las cosas, los acuerdos de empresa son inevitablemente un *tertium genus* en nuestro catálogo de pactos colectivos, acaso imprescindible en un sistema basado en la autonomía colectiva (que entraña

posibilidades de acción de las representaciones colectivas de trabajadores y empresarios), y con toda seguridad útil para la ordenación y gestión de las relaciones de trabajo a escala empresarial. En parte, por su mayor grado de agilidad y especialización en comparación con el convenio colectivo. Y en parte por sus ingredientes de participación de los trabajadores en la empresa, que los convierte en un medio extraordinariamente apto para abordar de forma cotidiana y casuística las necesidades empresariales en relación con su plantilla. En todo caso, es difícil soslayar su fuerte conexión con el producto estrella de nuestro sistema, es decir, con el convenio colectivo estatutario. De hecho, los acuerdos de empresa pueden actuar como alternativa al convenio colectivo (o remedio subsidiario a falta del mismo), como complemento de esa regulación convencional básica con el objetivo común de proporcionar una ordenación dúctil y actualizada de las relaciones de trabajo en la esfera interna de las empresas, y como pieza de modulación de la eficacia general en coyunturas de crisis mediante el descuelgue a escala empresarial de las reglas de proyección general en el ámbito profesional de referencia.

IV. PEQUEÑO EPÍLOGO

De cualquier modo, el relativo asentamiento de los acuerdos de empresa en nuestro pequeño mundo laboral no es óbice para entender bien las sabias llamadas del profesor Borrajo al legislador con vistas a la mejora de su estatuto legal y, en última instancia, con el objetivo de incrementar sus niveles de certeza y seguridad jurídica. Llamadas que, como hemos podido ver, don Efrén conjugaba con propuestas de flexibilización y racionalización para los dos grandes canales de negociación colectiva de nuestro país: la primera (con pretensiones esenciales de agilidad) para los convenios colectivos estatutarios y la segunda (con objetivos mayormente de juridificación) para los extraestatutarios. En realidad, quien fuera maestro de tantos laboralistas pedía hace algo más de veinte años una reconsideración a fondo de nuestro sistema de negociación colectiva, una vez culminado su rodaje y alcanzada su madurez dentro del marco constitucional. Una reconsideración en la que convenios estatutarios, convenios extraestatutarios y acuerdos de empresa aparecían inevitablemente como principales focos de atención, pero en la que también se querían abrir espacios suficientes para abordar otros problemas más o menos colaterales, fundamentalmente referidos a la naturaleza, eficacia y modo de operar de otros muchos frutos posibles de los procesos de negociación (que son también de transacción) en el sistema de relaciones laborales, como los acuerdos de paz, los acuerdos de conciliación o mediación o los laudos arbitrales equiparados en su valor y sus funciones al acuerdo colectivo. En buena medida, los problemas siguen. En buena lógica, deberíamos seguir atentos a su evolución, entre otros motivos para honrar como se merece la memoria de don Efrén.