

Introducción en los convenios colectivos de reglas jurídicas con naturaleza distinta a la normativa y a la obligacional: Posibles influencias europeas en los casos español y portugués

Autora:

María Salas Porras

Centro Procedencia:

Universidad de Málaga

Ponencia a la que se adscribe la comunicación:

Contenido de la negociación colectiva: mínimo y posible, normativo y obligacional

“Para conocer a la gente hay que ir a su casa”

John Wolfgang Goethe (1749-1832)

Índice

Introducción

1. Incidencia de la Estrategia Europea de Empleo en la ordenación de las funciones de los convenios colectivos nacionales

2. Modelos de negociación colectiva español y portugués: Efectos sobre la delimitación de las funciones de los convenios y la introducción de cláusulas normativas, obligacionales y de gestión

2.1. El viraje del modelo negocial español y su reflejo en el contenido de los convenios de empresa

2.2. Portugal y los intentos de cogestión social paccionada

Reseñas bibliográficas

Introducción

Las últimas reformas legislativas en materia laboral que se han producido en España inciden, entre otras materias, en la referente a la negociación colectiva, haciendo de ella un instrumento que, aun configurándose como garantía para la democratización de las relaciones productivas, parece limitarse en exclusiva a atender a las necesidades de una sola de las partes de esa relación, la empresarial.

Es intención nuestra, aprovechando la coyuntura que ofrece este Congreso Nacional dedicado al estudio sobre la negociación colectiva comparada, profundizar tanto en el conocimiento de las causas que han motivado este viraje, como en los efectos que de él se derivan. En este sentido, y tratando de localizar el origen del citado cambio, dedicamos el primero de los apartados al análisis de las últimas directrices que, bajo el paraguas de la Estrategia Europa 2020, marcan el ritmo de las políticas nacionales de empleo y, en especial, de sus posibles influencias en las funciones y contenido de la negociación colectiva. Por su parte, las potenciales consecuencias de esas directrices son objeto de estudio en el apartado dos -y sus respectivos subapartados-, donde, la perspectiva de derecho comparado, permite investigar confrontando el tratamiento jurídico que los ordenamientos español y portugués otorgan al contenido de la negociación colectiva, y las funciones que está llamada a desempeñar en sus sociedades.

El estudio reflexivo de estos resultados pretende ser nuestra contribución a la contemplación científica del devenir de la negociación colectiva en la región europea propuesta desde este Congreso.

1. Incidencia de la Estrategia Europea de Empleo en la ordenación de las funciones de los convenios colectivos nacionales

A comienzos del mes de marzo del año 2010 se publicaba desde la Comisión europea el documento político que marcaría la senda a seguir en los próximos diez años por los miembros de la Unión¹. Así, bajo la rúbrica Europa 2020, se pusieron de manifiesto, simultáneamente, el reconocimiento de las debilidades que la crisis -aun hoy fuertemente presente en la mayor parte de países europeos- ha puesto al descubierto, la necesidad de una respuesta comúnmente aceptada y la urgencia de cambios en los postulados económicos, productivos y sociales, compartidos, practicados y fomentados desde los poderes públicos, los interlocutores sociales y la propia sociedad civil².

En concreto, los cambios a los que se alude en el documento citado justifican la adopción de tres ejes de actuaciones marcados por la Comisión europea como metas que, a largo plazo, ha de alcanzar el conjunto de la Unión si quiere posicionarse en los primeros puestos de las grandes economías mundiales. A su vez, esos ejes quedan estructurados en cinco objetivos³ delimitados cuantitativamente con la finalidad de facilitar la visualización del éxito de su alcance y con una formulación lo suficientemente amplia como para poder ser asumidos por gobiernos de cualquier planteamiento ideológico y países con diferentes trasfondos culturales⁴. Una técnica esta, la de la determinación cuantitativa, que ya se puso en práctica en los primeros años de la EEE, denominada Estrategia de Lisboa, pero que se abandonó tras el relanzamiento de la estrategia en el año 2005. De cualquier modo, los tres ejes y los cinco objetivos, constituyen el punto de partida para la elaboración de las cuatro orientaciones para el empleo que guiarán las políticas de los países miembros, si bien con revisiones, hasta el año 2020.

Presentados como prioridades a alcanzar por una Europa unida en lo que respecta al menos a sus decisiones políticas, el crecimiento que sea a la vez “inteligente, sostenible e integrador” constituyen los ejes de acción considerados, desde instancias europeas,

¹ No es esta, obviamente, la primera ni la única ocasión en que desde la Unión Europea se hace referencia al importante rol que el diálogo social y los interlocutores sociales desempeñan en el logro de altos niveles de empleo y cohesión social. Pero, la brevedad impuesta por razones de economía de espacio nos impide traer a colación aquí todos los documentos y ocasiones en que se ha hecho referencia a ello. Baste, por tanto, el aviso al lector y la recomendación de la lectura del trabajo, entre otros de, A.C.L. Davies: *EU Labour Law*, Edward Edgar, 2013, pp. 156-159 y Ralf Rogowski, Robert Salais, Noel Whiteside: *Transforming European Employment Policy*, Edward Edgar, 2013, pp. 74-76.

² COM (2010)2020 final; pp. 5.

³ Los cinco objetivos contenidos en la página 5 del documento COM (2010)2020 final, se refieren a que, para el año 2020, el 75 % de la población de entre 20 y 64 años debería estar empleada; a que el 3 % del PIB de la UE debería ser invertido en I+D; a que debería alcanzarse el objetivo “20/20/20” en materia de clima y energía (incluido un incremento al 30 % de la reducción de emisiones si se dan las condiciones para ello); a que el porcentaje de abandono escolar debería ser inferior al 10 % y al menos el 40 % de la generación más joven debería tener estudios superiores completos. Y, finalmente, a que el riesgo de pobreza debería amenazar a 20 millones de personas menos.

⁴ Esta reflexión ha sido apuntada en el trabajo de la Profesora Amparo Ballester Pastor: “Los retos pendientes en la normativa jurídico-laboral española en torno a la Estrategia Europa 2020”, *Revista de Derecho Social*, nº 54, 2011, pp. 15.

como favorecedores a largo plazo del logro de altos niveles de empleo, productividad y cohesión social en el territorio de la Unión.

En concreto, bajo los tres apellidos escogidos para la palabra *crecimiento*, se encierran las coordenadas que definirán la hoja de ruta a seguir por la política económica común, considerada, desde los primeros tratados constitutivos europeos, como área prioritaria de cuya mejora se derivará el avance político, cultural y social⁵ en los términos que a continuación se aclaran.

En primer lugar, se promociona una economía basada específicamente en el conocimiento y la innovación, que ha de ser no sólo desarrollada por parte del sector productivo, sino además fomentada desde el nivel político y cultivada desde los diversos programas formativos, para así alcanzar un *crecimiento inteligente*, que permita competir con las primeras economías mundiales punteras precisamente en tecnología e info-comunicación.

Esta apuesta por las nuevas tecnologías e internet ha de apuntar claramente, y en segundo lugar, hacia el impulso de la *sostenibilidad del crecimiento*, lo cual implica invertir en nuevas fórmulas energéticas que se alejen de las tradicionales fuentes agotables y profundicen en el desarrollo de otras –aun hoy en un estadio incipiente– menos gravosas para el medio ambiente.

El tercer eje es el relativo al logro de un *crecimiento integrador*, desde el que se pretenden alcanzar unos mayores niveles de empleo y cohesión social. Para ello, conforme al texto de la Estrategia, se han de ordenar una serie de actuaciones en la política económica y de empleo europeas que contribuyan a “dar protagonismo a las personas”⁶ en el mercado de trabajo y en la construcción de una sociedad cohesionada.

Es, a partir de este eje de actuación, donde podemos hallar referencias a la temática que nos ocupa, esto es, la negociación colectiva, indicándose como objetivos a promover desde la Comisión europea: uno, “reforzar la capacidad de los interlocutores sociales y hacer un uso pleno del potencial de resolución de problemas que ofrece el diálogo social a todos los niveles (europeo, nacional, regional, sectorial y de empresa)”⁷. Y, dos, “favorecer la participación de los interlocutores sociales –si bien sólo los pertenecientes al ámbito europeo– para dar un fuerte impulso al marco estratégico de cooperación en educación y formación”⁸. Por su parte, como práctica correlativa para los Estados miembros, se prevé recomendable y necesaria la adopción de medidas que “promuevan y controlen la aplicación efectiva de los resultados del diálogo social”⁹.

Con estas declaraciones se pone de manifiesto, tanto la relevancia que para las instituciones europeas tiene la negociación colectiva en sus funciones política y económica tradicionales¹⁰, como el reconocimiento de su eficiencia en la ordenación de

⁵ Van Velzem, Wolfgang: “La política social europea después de Maastricht: ¿punto muerto o camino hacia el futuro?”, *Economía y Sociología del Trabajo*, nº 17, 1992, pp. 21.

⁶ COM (2010)2020 final; pp. 22.

⁷ *Ibidem*.

⁸ *Ibidem*.

⁹ COM (2010)2020 final; pp. 23.

¹⁰ En este sentido y acerca de esta distinción de funciones se ha pronunciado, entre otros, la Profesora María de las Nieves Moreno Vida en su trabajo “Los contenidos de la negociación colectiva” en De Soto

otra vertiente funcional nueva: la relativa a la gestión de las relaciones productivas. Más en concreto, respecto a la educación/formación profesionales y a la resolución de conflictos. Una nueva función esta cuyo ámbito de intervención se verá ampliado tras la aprobación de las directrices para el empleo que abarca el período 2010-2014, si bien hoy todavía aplicables por no haber sido revocadas. Y es que, en efecto, para la configuración de estos criterios guía se tiene muy presente el papel que el diálogo social puede –y debe- desarrollar en aras de “aumentar la participación de mujeres y hombres en el mercado laboral, reducir el desempleo estructural y fomentar el empleo de calidad”¹¹, estimándose clave la participación de los interlocutores sociales para favorecer, además, la flexiguridad interna en el lugar de trabajo.

Aun redundando en esta idea relativa al necesario enriquecimiento de las funciones que pueden desarrollar sea el diálogo social, sus actores y los productos de ellos derivados, en el año 2012 y con vocación de continuidad, se aprueba el conocido como “Paquete sobre Empleo”¹², cuyo auspicio se produjo con ocasión del Consejo Europeo de Primavera de ese mismo año, donde, tras un análisis de las cifras de desempleo en que venían moviéndose los territorios de la Unión –próximas al 10.2% conforme a los datos aportados desde el Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento-, se señaló la imperativa necesidad de adoptar medidas claras que aumentasen la creación de nuevos puestos de trabajo tomando como orientaciones las directrices aprobadas dos años antes. Esas medidas se orientan, de un lado, a poner en práctica las iniciativas emblemáticas de la Estrategia Europa 2020¹³; y de otro, a proponer fórmulas de utilización del presupuesto de la Unión –en especial aquel procedente del Fondo Social Europeo- para apoyar la reforma del mercado de trabajo. En concreto, y en lo que a este trabajo interesa, la participación de los interlocutores sociales y la utilización del diálogo social se vinculan especialmente a dos de las tres áreas de intervención¹⁴ contenidas en ese “Paquete”. Áreas que, bajo las rúbricas “Restablecimiento de la dinámica de los mercados de trabajo” y “Mejora de la gobernanza de la Unión europea”, fortalecen la idea antes mencionada conforme a la cual, las funciones tradicionalmente atribuidas a ambos –interlocutores y diálogo social-, son reconocidas y ampliadas hacia la gestión y

Rioja, Sebastián (Coord.): Cuestiones problemáticas de la negociación colectiva. XXVII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, Monografías de Temas Laborales, nº 42, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2009, pp. 383-390; el Profesor José Luis Monereo Pérez en su trabajo “Nuevos contenidos de la Negociación Colectiva y límites legales de los mismos, con particular atención a la jubilación obligatoria y al período de prueba” en Temas Laborales, nº 120, 2013, pp. 442. Y el Profesor Fernando Valdés Dal Ré en “¿Hacia dónde va la negociación colectiva?” en Gorelli Hernández, Juan (Coord.): El derecho a la negociación colectiva. Liber amicorum Prof. Antonio Ojeda Avilés, Monografías de Temas Laborales, nº 53, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2014, pp. 524.

¹¹ El entrecomillado pertenece a la rúbrica bajo la que se encierran las acciones contenidas en la Directriz nº 7 tal y como se publicaron en la Decisión del Consejo de 21 de octubre de 2010 relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros (2010/707/UE), publicado en el DOUE nº 308, de 24 de noviembre de 2010, pp. 49.

¹² Este documento aparece bajo la rúbrica “Comunicación de la Comisión al Parlamento europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Hacia una recuperación generadora de empleo, COM (2012) 173 final”.

¹³ Esas iniciativas son: la “Agenda digital para Europa”, “Unión por la innovación”, “Juventud en movimiento”, “Una Europa que utilice eficazmente los recursos”, “Una política industrial para la era de la mundialización”, y la “Plataforma europea contra la pobreza y la exclusión”.

¹⁴ Esas áreas se refieren al “Apoyo a la creación de empleo”, al “Restablecimiento de la dinámica de los mercados de trabajo” y a la “Mejora de la Gobernanza de la Unión”.

la cogestión; siendo entendidas estas en el más amplio de los sentidos posibles como a continuación se tratará de explicar.

La *gestión* se refiere, conforme a las acciones contenidas en el “Paquete sobre Empleo”, a la participación conjunta de los interlocutores sociales a través del diálogo social para contribuir a minimizar los efectos de la crisis y a restablecer la dinámica de los mercados de trabajo tanto nacionales como regionales europeos. Una dinámica que se vincula con recuperar e instaurar mecanismos que reduzcan la inseguridad y garanticen las transiciones desde el desempleo hacia la ocupación, y viceversa. Esos mecanismos habrían de pasar por la utilización de la flexibilidad y flexibilidad interna negociada previamente sea en el ámbito empresarial, en el sector e incluso a nivel nacional; la previsión paccionada de salarios dignos y sostenibles; la mayor implicación de los interlocutores sociales en la implementación de la Red EURES para aumentar la correlación transfronteriza entre la oferta y la demanda de empleo; así como la construcción conjunta y pactada de un mercado de trabajo inclusivo.

La *cogestión*, por su parte, se vincula con la idea de la gobernanza conjunta – interlocutores sociales y poderes públicos- tanto a nivel nacional como europeo con la intención de mejorar el acompasamiento entre políticas económicas, fiscales, de empleo y sociales. Y, aunque por no conectarse con las relaciones laborales strictu sensu o con la codirección empresarial, podría argumentarse la incoherencia del argumento en este trabajo referido al contenido de la negociación colectiva, sí que permite hacer una llamada de atención sobre la apuesta europea por la apertura de nuevos espacios negociales que, si bien inicialmente externos al ámbito de las relaciones productivas, terminan incidiendo grandemente en ellos.

Por tanto, la nueva Estrategia Europa 2020 parece ser el resultado de un ejercicio de reflexión institucional inducido por los errores y las debilidades –económicas, financieras, productivas, sociales- que la crisis ha puesto de manifiesto. Una reflexión de la que se desprende la importancia de volver a mirar el presente y el futuro con otros ojos; unos ojos más expertos debido a las lecciones aprendidas a peso de fracasos. El replanteamiento del proyecto de futuro –y aun de presente- europeo toma muy en consideración recuperar la esencia europea, aquella forma de vivir –también de producir y de trabajar- que distingue al viejo mundo del resto y que se centra en el ser humano, en la solidaridad generacional, en la vida buena, en la responsabilidad compartida de construir un futuro común, fruto del diálogo libre, abierto y plural. En este sentido se define en el propio texto de la estrategia el modelo productivo europeo, basado en la calidad como motor competitivo opuesto al modelo presentado desde las nuevas potencias económicas, centrado en la reducción de costes. Con estos elementos resulta a priori evidente que los cambios señalados desde Europa como esenciales para afrontar no sólo la situación de crisis existente sino también para construir en adelante una Europa social, económica y políticamente más fuerte, contemplan la búsqueda de un equilibrio entre lograr la hegemonía en la productividad mundial, el crecimiento económico, el respeto por el medio ambiente y el ensalzamiento del ser humano como protagonista del mercado de trabajo y por consiguiente de la sociedad que habita. Es decir, la Estrategia 2020 a través del crecimiento inteligente, sostenible y, especialmente, el integrador, propone el reconocimiento y fortalecimiento simultáneo e indistinto de la esfera económica, la medioambiental y la social, lo que conduciría a la sociedad europea hacia un proyecto de futuro más humano, más social y, por

consiguiente, más justo en la medida en que trata de satisfacer los intereses plurales de sus ciudadanos.

A partir de este contexto podríamos colegir desde las primeras líneas que el diálogo social, y por consiguiente, la negociación colectiva, están llamados, al menos desde la perspectiva de la política europea, a contribuir al reequilibrio de poder entre las fuerzas implicadas en las relaciones productivas. Lo que equivaldría a señalar su aportación a la democratización en el ámbito laboral y a la paz social.

El que existan estas orientaciones normativas de *soft-law* a nivel europeo no genera una presunción *iuris et de iure* respecto a su correcta recepción por los Estados miembros, siendo precisamente ésta la duda que trataremos de despejar en el apartado siguiente, dedicado a analizar los modelos español y portugués de negociación colectiva, con especial atención a las finalidades que a través suya se persiguen y sus tendencias.

2. Modelos de negociación colectiva español y portugués: Efectos sobre la delimitación de las funciones de los convenios y la introducción de cláusulas normativas, obligacionales y de gestión

La contemplación analítica y reflexiva de los así denominados, por la más reputada doctrina, como “modelos de negociación colectiva”¹⁵ puede contribuir a arrojar un poco de luz sobre el balance, en términos evolutivos –o involucionistas-, que pretendemos hacer sobre el contenido de la negociación colectiva en estos dos ordenamientos jurídicos. Y ello porque, a partir de esos modelos, se prefiguran tanto los niveles –normativamente preferidos o no- de negociación, las materias sobre las que potestativa u obligatoriamente se pacta, como los efectos concatenados a su clasificación, según si desempeñan funciones normativas, obligacionales o cualesquiera otras.

Por demás, la opción en este trabajo por los ordenamientos español y portugués, obedece a razones de proximidad geográfica, de proximidad situacional en lo referente a cifras de empleo/desocupación¹⁶, y de proximidad jurídica –al menos en el ámbito contractual individual y colectivo-, aun cuando Portugal presenta una actividad negocial más reducida como tendremos ocasión de comprobar.

2.1. Viraje del modelo negocial español y su reflejo en el contenido de los convenios de empresa

Entrando ya en el estudio de los modelos negociales, en lo que respecta a España, las últimas reformas normativas que han afectado al Título III del Estatuto de los Trabajadores (ET, en adelante), proceden de la Ley 3/2012, de 6 de julio¹⁷, desde donde parece imponerse –por las razones que de seguido se analizan- un “modelo estructural negocial de tipo *intervencional-dirigista*”¹⁸. Ello quiere decir que, desde la norma citada, se legitima la introducción de disposiciones que al moldear el contenido de los convenios colectivos, determinar los ámbitos negociales preferidos, y limitar los efectos de la ultraactividad, no hacen sino constreñir la libre autonomía colectiva negocial. Un

¹⁵ Por todos, José Luis Monereo Pérez en su trabajo “Nuevos contenidos de la Negociación Colectiva...”, op.c., pp. 440 y 456.

¹⁶ <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/statistics-illustrated>

¹⁷ Se trata, como es de sobra sabido, de la Ley 3/2012, de 6 de julio de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, publicada en el BOE n° 162, de 7 de julio.

¹⁸ En este sentido se pronuncia el Prof. Monereo Pérez en “Nuevos contenidos de la Negociación Colectiva...”, op.c., pp. 459.

principio este reconocido y garantizado constitucionalmente en el artículo 37.1 CE. Así, mientras que nuestra Constitución, en sintonía con los postulados de derecho internacional –contenidos en los artículos 5 y 8 del Convenio nº 154 de la OIT¹⁹–, se limita a promocionar la negociación colectiva y a prohibir un excesivo intervencionismo estatal en el espacio de autorregulación colectiva –causa por la que en el ET no se señalan ámbitos preferenciales de negociación o distribución de materias en función del ámbito–, la Ley 3/2012, al introducir normas de derecho necesario absoluto que definen los extremos antes libremente elegibles por las partes, abre una vía de legitimación al intervencionismo estatal en esta materia.

Junto a los efectos que este incipiente *modelo dirigista* está provocando en la propia funcionalidad de los convenios colectivos, reducida, a juicio doctrinal, a simples “aparejos de los intereses empresariales”²⁰ y desoyendo, por consiguiente, las indicaciones realizadas desde la Unión europea, –centradas en el fortalecimiento de la negociación colectiva como mecanismo de fomento de la flexiguridad, de construcción de un mercado inclusivo y de gobernanza social–, interesa, a efectos de este trabajo, reparar en si también, el cambio de modelo, está desplegando consecuencias sobre la tradicional distinción entre cláusulas normativas y obligacionales²¹ y, por ende, sobre la aparición de una nueva categoría funcional.

En este sentido podría indicarse, a priori, que nos hallamos inmersos en un proceso esquizofrénico de reconversión. Y es que, si de un lado se ha puesto de manifiesto un aumento de la capacidad intervencionista de los poderes públicos en la delimitación de la autonomía negocial, de otro, resulta preciso subrayar el repliegue o retroceso²² del Estado en la regulación material de las relaciones laborales; abriéndose así nuevas áreas a favor de la negociación colectiva. Las causas que explican esta aparente sin razón, nos llevan a concluir, sin embargo, que responden a una misma lógica, la así denominada

¹⁹ Convenio sobre fomento de la negociación colectiva, ratificado por España el 11 de septiembre de 1985.

²⁰ El entrecomillado pertenece al trabajo del Prof. Valdés Dal Ré: “¿Hacia dónde...”, op.c., pp. 526. Aunque del mismo sentir es el Prof. Monereo Pérez en “Nuevos contenidos de la Negociación Colectiva...”, op.c., pp. 459.

²¹ Son abundantísimos los trabajos que indagan y reflexionan sobre esta distinción entre contenidos posibles de los convenios colectivos. Entre otros citamos aquí los del Profesor Antonio Martín Valverde: “Régimen jurídico de las cláusulas de los convenios colectivos según su carácter normativo u obligacional” en AA.VV.: El contenido de los convenios colectivos: Contenido normativo y obligacional. II Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva, Centro de Publicaciones, Colección Encuentros, nº 11, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1990, pp. 44-48; Alfredo Montoya Melgar: “El contenido de los convenios colectivos” en AA.VV.: El contenido de los convenios colectivos: Contenido normativo y obligacional. II Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva, Centro de Publicaciones, Colección Encuentros, nº 11, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1990, pp. 85-87; María de las Nieves Moreno Vida: “Los contenidos...”, op.c., pp. 388-390. Y en los tres sucesivos trabajos del Profesor Fernando Valdés Dal Ré “La división dualista del contenido del convenio colectivo: un intento de reconstrucción histórico-sistemática y comparada” en Relaciones Laborales, nº 14, 2008; “La desnaturalizada recepción por el estatuto de los trabajadores de la teoría de la dualidad del contenido del convenio colectivo” en Relaciones Laborales, nº 17, 2008; “La recreación por la jurisprudencia del concepto de contenido normativo del convenio colectivo” en Relaciones Laborales, nº 19, 2008, en donde realiza una profunda investigación sobre los orígenes de esta división y sobre su correcta o no implementación en nuestro ordenamiento jurídico.

²² Este es un proceso que se detectó desde los primeros años de vida del ET, como se pone de manifiesto en los trabajos pioneros del Prof. Martín Valverde “Régimen jurídico...”, op.c., pp. 43 y con posterioridad, entre otros, la Prof. Moreno Vida “Los contenidos...”, op.c., pp. 403.

“crisis del sistema productivo fordista”²³ a favor de la empresa postfordista, con estructuras de gobierno y jerarquía más flexibles y en constante transformación productiva. En ella se producen a la vez dos fenómenos, a saber, la concentración de capital y la descentralización productiva, que se reflejan en los nuevos modelos negociales. De este modo, a medida que los centros de poder económico se desplazan a instancias internacionales, los gobiernos nacionales –temerosos de su pérdida de control- tratan de atraerlos, cediéndoles nuevos espacios de poder y haciendo a las empresas “apetecible” la inversión en sus respectivos territorios. En los países europeos, caracterizados por comulgar en la defensa de los derechos sociales de la ciudadanía –y, por tanto, de los trabajadores-, su baza fuerte no puede ser nunca la supresión de tales derechos, pero sí flexibilizar su regulación. Y, he aquí la nueva tendencia que, señalada líneas atrás, puede apreciarse en la negociación colectiva: la intervención del Estado legitimada legalmente permite que pueda configurar los espacios negociales orientándolos hacia la negociación de empresa por considerarse este un ámbito privilegiado para decidir qué conviene en aras de la productividad y la competitividad.

Teniendo presente la capacidad propia de la negociación colectiva para adaptar la ordenación de las relaciones productivas a las necesidades de las empresas y de los mercados, quedaría justificado que el nuevo modelo negocial *dirigista* hubiera optado por ampliar el contenido y las funciones de los convenios, enriqueciéndose con materias que, junto a la función distributiva y de fijación de mínimos económicos, se refieran a la organización y gestión de los recursos humanos, de conflictos y de oportunidades de trabajo. O lo que es lo mismo, todos los posibles dilemas y problemas que pueden acaecer en el ámbito empresarial y de las relaciones de producción.

Preguntarnos acerca de si ese nuevo diseño de nuestro modelo negocial a afectado en alguna forma al mapa negocial español, puede encontrar una respuesta en los datos numéricos²⁴ que a continuación se muestran. Durante los años previos al estallido de la crisis económica y la burbuja inmobiliaria, correspondientes al 2008 y al 2009, el total de convenios firmados rondaba los 5.000, perteneciendo al ámbito de empresa aproximadamente el 75%, mientras que el 25% restante era del ámbito superior. Para 2011, 2012, 2013 y 2014, -bienios previos y posteriores a la entrada en vigor de la última gran reforma en materia de negociación colectiva-, aunque se mantuvieron los porcentajes apuntados, descendió drásticamente el número de convenios, quedando reducidos entorno a los 1000 en cada uno de esos años. Lo significativo, por tanto, a destacar, no es el trasvase de convenios –a favor del nivel empresarial- sino su número. Y es que, casi sin duda, están haciendo mella en el entramado negocial español específicamente dos causas. De un lado, el freno radical que sufrió –y sufre aun- nuestra economía; de otro, la ordenación de una nueva estructura negocial que, imponiendo la preferencia por un nivel negocial, está alterando el carácter democrático de la propia negociación.

²³ El entrecomillado pertenece al trabajo del Prof. Monereo Pérez: “Nuevos contenidos de la Negociación Colectiva...”, op.c., pp. 448-449.

²⁴ Estas cifras pueden consultarse en <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/cct/welcome.htm> (disponible el 30 de marzo de 2015).

Y ello debido a que en España, ese nivel específico de negociación carece²⁵ de fuerzas negociadoras debidamente formadas y preparadas como para afrontar la nueva responsabilidad creada desde la norma, relativa a hacer de la negociación colectiva de empresa la espina dorsal del sistema de negociación. En efecto, años atrás y por decisión libre de los interlocutores sociales, el centro neurálgico del sistema negocial español estaba configurado desde la negociación colectiva sectorial, quedando el nivel empresarial para complementar y desarrollar la ordenación de materias que, por su detalle, no resultaba operativo regular desde niveles superiores. Con la nueva previsión contenida en la Ley 3/2012, el convenio de empresa afronta la posibilidad de modificar las condiciones de trabajo pactadas en otros ámbitos –a través del descuelgue- y de ampliar su contenido lo suficiente como para responder a la nueva función de gestión que se le encomienda. De esta forma, el legislador nacional repliega o limita su función reguladora impositiva a favor de la técnica persuasiva²⁶ que faculta a los convenios colectivos ordenar de forma paccionada las relaciones productivas. Esta tendencia, denominada internacionalmente como “derecho reflexivo del trabajo”²⁷, se manifiesta en la negociación colectiva a través del significativo incremento de cláusulas que, por ejemplo, imponen a los firmantes del convenio deberes de influencia sobre sus representados para garantizar la mayor aplicación de lo pactado, cláusulas que prevén el gobierno de los conflictos a través de procedimientos de solución extrajudicial; cláusulas de empleo con compromisos genéricos de contratación de nuevos trabajadores; cláusulas que prohíben o limitan la externalización de partes del proceso productivo o el recurso a empresas de trabajo temporal, cláusulas relativas a la creación de comisiones técnicas... Y un largo etcétera de muestras que, si bien inciden en la gestión consensuada del gobierno de la empresa, obvian fortalecer la paridad y la verdadera integración de ambas partes en la construcción conjunta de la relación productiva.

Puede concluirse, por tanto, que la negociación colectiva española, si bien continúa en la senda de la ampliación de sus funcionalidades, no por ello acoge de forma correcta las orientaciones europeas que, centradas en la promoción del diálogo social como mecanismo para la gestión y cogestión social, toma como punto de partida la autonomía colectiva para construir de forma consensuada el proyecto de futuro deseado y deseable para cada comunidad humana. Antes al contrario, las últimas reformas normativas habidas en España desequilibran los espacios de poder negocial al aumentar el papel de la negociación colectiva de nivel de empresa sin garantizar previamente una dinámica concordataria tendente a la justicia.

2.2. Portugal y los intentos de cogestión social paccionada

Portugal, por su lado, y como miembro de la Unión Europea, posee un sistema de relaciones laborales semejante al del resto de socios comunitarios, especialmente en lo que se refiere al Sur de Europa, tanto en términos de arquitectura jurídica como de

²⁵ Este es el sentir del Prof. Fermín Rodríguez-Sañudo Gutiérrez en “Relaciones entre la estructura de la negociación colectiva y el contenido de los convenios” en De Soto Rioja, Sebastián (Coord.): Cuestiones problemáticas de la negociación colectiva. XXVII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, Monografías de Temas Laborales, nº 42, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2009, pp. 579.

²⁶ La expresión “lógica de la persuasión en las relaciones laborales” es empleada por el Prof. Valdés Dal Ré en “¿Hacia dónde...”, op.c., pp. 529.

²⁷ Si bien traducido por nuestra parte, a esta denominación responde la obra de Ralf Rogowski: *Reflexive Labour Law in the World Society*, Edward Edgar Publishing, Inc., Reino Unido, 2013.

herramientas jurídico-laborales, entre los que se encuentra el “acordo coletivo do trabalho”.

La negociación colectiva, si bien no expresada con estos justos términos²⁸ en el artículo 56-3-4 de la Constitución portuguesa, ha sido considerada como una materia digna de garantía normativo-constitucional, y de fomento por los poderes públicos²⁹, reconociéndose su ejercicio a las asociaciones sindicales. La ley encargada de fijar las reglas referentes a la competencia para celebrar convenios colectivos es el Código de Trabalho, en cuya Sección III (arts. 548 a 562), se la identifica con la actividad de producción normativa conjuntamente desarrollada por asociaciones de trabajadores y empresarios, frente a quienes, los convenios elaborados siguiendo los postulados del CT³⁰, despliegan efectos con la categoría de norma.

En este sentido y para facilitar una idea lo más nítida posible del sistema portugués de negociación colectiva, nos referiremos a continuación a lo que podría ser su hoja de ruta. La negociación colectiva de sector, en detrimento de los convenios de empresa, ha constituido, en el pasado, el elemento más importante de este sistema negocial, siendo las técnicas de adhesión y extensión unos mecanismos frecuentemente utilizados por los Poderes Públicos -a solicitud de los interlocutores sociales- para ampliar su cobertura aplicativa dado que, desde la primera redacción de la Sección III del CT, los *acuerdos formales* tenían eficacia normativa pero limitada al grupo representado por los subscriptores del convenio³¹ -art. 549 del CT-. En este sentido, si bien es cierto que los postulados constitucionales permiten integrar el convenio colectivo en el patrimonio jurídico-normativo portugués, prestándole la *auctoritas* de que, sin aquéllos, carecería, no es menos verdad que la inexistencia de un canal obligatorio de representación –como el unitario en España-, y la limitación, por parte del CT, de la eficacia de los convenios a los afiliados a sindicatos y asociaciones empresariales efectivamente firmantes del convenio, permitiría arrojar sombras de duda sobre una intervención política de signo restrictivo, lo que conculcaría la previsión constitucional relativa al fomento y la promoción de la negociación.

La publicación en el año 2006 del Livro Verde sobre as Relações Laborais³² puso de manifiesto la existencia de importantes diferencias en la estructura negocial, conforme a las cuales, mientras que los acuerdos colectivos de sector cubrían más de la mitad de los trabajadores pertenecientes a diez de los quince sectores de producción reconocidos en

²⁸ En este precepto lo que puede leerse es “consulta, concertación, información y consulta y contratación colectiva” pero no “negociación colectiva” como tal.

²⁹ Si bien es cierto que no ha ratificado el Convenio nº 154 de la OIT sobre negociación colectiva.

³⁰ Por su nomenclatura se distingue entre “acuerdos formales” y “acuerdos informales”, según si hayan sido elaborados siguiendo las pautas contenidas en la Sección III del Código de Trabalho o las reglas generales de obligaciones y derechos contractuales. De igual forma su distinción es posible atendiendo a si son sancionables vía administración laboral o no.

³¹ En el trabajo del Prof. Jorge Leite “Sistema de negociación colectiva en Portugal” en AA.VV.: Experiencias de negociación colectiva en Europa y sus puntos críticos. XVIII Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva, Colección de Informes y Estudios. Relaciones Laborales, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2005, pp. 60, puede apreciarse cómo los convenios colectivos en Portugal nacen con vocación de generalidad por el hecho de que el convenio colectivo está abierto a las adhesión de empresarios y trabajadores bastando, por ejemplo, la posterior afiliación a la asociación firmante del convenio o la posterior entrada en actividad del empresario o trabajador anteriormente afiliados.

³² Publicado en abril de 2006 por el Ministerio do Trabalho e da Solidariedade Social, <http://www.gep.msess.gov.pt/edicoes/outras/livroverde.pdf> (disponible a 30 de marzo de 2015).

Portugal, los convenios colectivos de empresa dominaban sólo en los sectores de transporte, comunicaciones, pesca y finanzas. Detectándose, a la vez, preocupantes descubiertos en el sector servicios y en el ámbito de la administración pública³³.

Debido, entre otros factores, al rescate financiero llevado a cabo en 2011, el Gobierno portugués ha iniciado importantes reformas políticas que afectan especialmente al CT³⁴, y al ámbito personal de la negociación colectiva. En concreto a la voluntariedad de la extensión y adhesión a los convenios. La libertad absoluta, principio dominante reconocido a los interlocutores sociales para adherirse y serles extensiblemente aplicativo un convenio, ha sido sustituida a partir de 2012³⁵, y tras diversos acuerdos fruto del diálogo social³⁶, por la libertad condicionada. De esta forma, la extensión y la adhesión se producirán cuando se solicite por una de las partes signatarias y si la asociación de empresarios firmante emplea a más de la mitad del total de trabajadores que presta servicios en ese ramo de producción.

Esta nueva tendencia ha tenido una fortísima repercusión negativa en la escena negocial tal y como reflejan las estadísticas publicadas desde el Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social. Desde ellas se muestra que el número de trabajadores a los que era de aplicación los convenios de sector, así como la cantidad misma de convenios, ha descendido drásticamente. Mientras que en 2010 un total de 141 convenios de sector regulaban las condiciones de trabajo de 1.309.300 trabajadores, en 2011 los datos revelan que sólo se firmaron 93 convenios de sector, cubriendo a 1.160.100 trabajadores, y en 2012, esas cifras descendieron a 36 convenios de sector que dan cobertura a 291.000 trabajadores³⁷.

La reducción en el número de convenios colectivos de sector no ha sido suplido o sustituido por un correlativo incremento de los convenios de empresa, sino que, además, estos últimos también se han reducido. En 2010 se firmaron 64 convenios de empresa que regulaban las relaciones productivas de 33.300 trabajadores, unas cifras estas que descendieron en 2011 a 55 convenios para 24.100 trabajadores y en 2012 a 40 convenios que daban cobertura a 9.900 trabajadores.

Por su parte también ha descendido grandemente el número de convenios extensibles. Así, mientras que en 2010 un total de 116 convenios de sector aplicables a 78.900 trabajadores, eran extensibles a todos los trabajadores de esos sectores, en 2011 sólo se negociaron 17 y en 2012 se firmaron 12, desconociéndose aun hoy –en datos- el número de trabajadores al que les serán de aplicación.

Junto a esta medida, la Resolução 90/2012 ha introducido dos reformas más orientadas a la clara tendencia descentralizadora del modelo portugués de negociación. La primera

³³ Datos publicados en http://www.dgert.mtss.gov.pt/Trabalho/trabalho_p.htm (disponible a 30 de marzo de 2015).

³⁴ De entre ellas, a efectos de este trabajo, destacamos la llevada a cabo por la Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada en Diário da República, 1.ª série — N.º 211 — 31 de octubre de 2012.

³⁵ La norma que introduce esta limitación es la ya citada Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012.

³⁶ Referencias a estos acuerdos existen en <http://www.portugal.gov.pt/pt/os-temas/20141003-dialogo-social/20141003-dialogo-social.aspx> (disponible a 30 de marzo de 2015).

³⁷ Las cifras que manejamos han sido publicadas por la Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho http://www.dgert.mtss.gov.pt/Trabalho/trabalho_p.htm (disponible a 30 de marzo de 2015).

de ellas permite a los sindicatos delegar la capacidad de negociación colectiva a sus secciones sindicales en empresas que cuenten con 150 trabajadores, cuando con anterioridad a 2012, esta delegación sólo era posible para empresas de 500 trabajadores o más. La otra medida dispone que los convenios colectivos de sector podrán prever que los convenios colectivos de empresa contengan cláusulas descuelgue salarial, de tiempo de trabajo y de flexibilidad.

Por su parte el Gobierno portugués, incidiendo en esta idea de modificar el modelo negocial, ha elaborado un proyecto de ley³⁸ en el que se prevé también la reforma del ámbito temporal de los convenios, un aspecto este dejado al absoluto arbitrio de la autonomía negocial por el CT³⁹. Las nuevas previsiones introducen la no automaticidad de la “sobrevigencia” cuando, habiendo expirado el existente, no se haya negociado un convenio nuevo⁴⁰. En este sentido, se aplicarán las disposiciones contenidas en el CT, lo cual beneficiará la parte de la patronal y explicaría la drástica caída en el número de convenios negociados en espera de la entrada en vigor de esa nueva norma.

Ahora bien, en este contexto, parece lógico plantearse si el modelo negocial portugués permite distinguir entre funciones normativa, obligacional (y de gestión, por añadidura, si es que se regula jurídicamente conforme a criterios distintos a los anteriores) predicables de los convenios colectivos. Y es que el carácter eminentemente contractual privado⁴¹ de la negociación colectiva, reflejada en el dato de resultar aplicable a los subscriptores del convenio y a aquellos sectores que cumplan la condición de representatividad antes indicada –un requisito este que, como se ha dejado traslucir de los datos presentados para 2012, no es fácil de cumplir-, plantearía la siguiente reflexión: la identidad entre sujetos negociadores y sujetos a los que el convenio resulta de aplicación, ¿permite la ampliación de funciones⁴² a otras que no sean la normativa y la obligacional? En principio la respuesta a este interrogante parece ser afirmativa⁴³ puesto que la eficacia tendencialmente limitada de los convenios colectivos en Portugal es salvada sobremanera a través de técnicas de relleno de vacíos normativos –adhesión y extensión-, que no sólo amplían el ámbito subjetivo del convenio sino que ponen de relieve la esencia normativa que encierra todo pacto, esencia que posibilita su empleo

³⁸ Propuesta de ley disponible en <http://www.portugal.gov.pt/pt/os-temas/20141003-dialogo-social/20141003-dialogo-social.aspx> (disponible a 30 de marzo de 2015).

³⁹ Una excepción a la voluntad de las partes con respecto al ámbito temporal, es la relativa a la entrada en funcionamiento de la “sobrevigencia” de forma automática y supletoria cuando las partes no hayan negociado un convenio nuevo o no se haya denunciado de forma válida (art.557 CT).

⁴⁰ En la actualidad la supervigencia funciona de la siguiente forma: los convenios colectivos se mantienen en vigor hasta un máximo de 5 años desde que se negociaron o desde que las partes expresaron su deseo de que se renovaran. Sin embargo, las partes negociales tienen hasta un máximo de 18 meses, transcurridos esos 5 años, para concluir un convenio nuevo. En caso de que por divergencias no pudiesen llegar a un acuerdo, cuentan con otros 12 meses para solicitar de la autoridad laboral el acudir a un procedimiento extrajudicial de resolución de conflictos cuya resolución puede ser utilizada como nuevo convenio mientras se negocia el nuevo.

⁴¹ También ha sido destacado este perfil contractualista por el Prof. Jorge Leite “Sistema de negociación...”, op.c., pp. 62.

⁴² El Prof. Martín Valverde en “Régimen jurídico...”, op.c., pp. 50 y posteriormente el Prof. Valdés Dal Ré en su trabajo “La división dualista...”, op.c., pp. 23, aluden a los destinatarios de ambos tipos de cláusulas como uno de los elementos determinantes para su distinción. Otros serían la naturaleza de la propia disposición y su régimen sancionador.

⁴³ En este sentido y reflexionando sobre la relación que existe entre función y contenido en los convenios colectivos se recomienda la lectura de Fernando Valdés Dal Ré: “La división dualista...”, op.c., pp. 27-29.

como norma reguladora de relaciones. Es más, los datos que a continuación se facilitan, inciden sobre esta idea y, a la vez, presentan el modo en que se está produciendo la atribución de materias negociales en este sistema.

Así, si la negociación colectiva de nivel nacional jugó, hasta la mitad de década de los años noventa, un importantísimo papel a la hora de contribuir al incremento de los niveles salariales, en la actualidad esta tendencia no sólo se ha consolidado sino que se ha ampliado hacia otras materias y hacia otras herramientas de consenso como la concertación social, enriqueciendo de forma importante los ámbitos subjetivo y objetivo. Desde aproximadamente 1996, aunque continúan existiendo acuerdos marco nacionales sobre la estructura negocial y sobre cuestiones axiales como la prevención de riesgos laborales o la formación profesional, están proliferando los acuerdos tripartitos⁴⁴ sobre los efectos de la inflación en los salarios mínimos (diciembre de 2006), las nuevas tendencias en prácticas para la ocupación (marzo de 2007), cambios en las relaciones industriales, empleo y políticas sociales (junio de 2008), medidas para mejorar la competitividad y productividad del empleo (marzo de 2011), fórmulas para gestionar la crisis económica, incluyendo una amplia gama de medidas relativas a la flexibilidad, la reducción de vacaciones, la reducción de indemnizaciones por despidos, la reducción – aunque más dilatado en el tiempo- de las prestaciones por desempleo (enero de 2012).

Por otro lado, a través de los convenios colectivos de empresa y de sector, se ordenan aspectos de las relaciones productivas tales⁴⁵ como los niveles salariales, tiempo de trabajo, nocturnidad, prevención de riesgos laborales, horas extras (aunque bajo el programa de ajuste económico los pagos por horas extraordinarias están ahora sujetos a límites estrictos), traslados temporales, cesión temporal de trabajadores, movilidad geográfica, formación ocupacional, pactos para la revisión de convenios y su interpretación, flexibilidad, beneficios sociales adicionales, y medidas para la lucha contra la no discriminación y el fomento de la igualdad.

Como puede observarse, el modelo de negociación colectiva portugués, -coaccionado no por las orientaciones europeas en materia de empleo, sino por los términos del acuerdo firmado para lograr el rescate económico-, ha comenzado claramente su proceso de remodelación. Para ello, respetando su idiosincrasia, y a pesar de que el cuerpo normativo laboral todavía es más próximo a la pulverización⁴⁶ y a la complejidad de la red de convenios colectivos -lo cual es reflejo del reconocimiento de la autonomía colectiva en su grado más absoluto-, está construyendo un esquema de negocial en el que pueden distinguirse dos dinámicas de signos distintos. La dinámica negativa alude a la limitación que sobre la autonomía negocial están imponiendo las nuevas reformas normativas laborales, reflejada, esa dinámica, en la deconstrucción de la institución de la “sobrevigencia” y la aparición de la figura del descuelgue o modificación de las condiciones de trabajo pactadas en convenio de ámbito superior, una tendencia esta que también se observa en España. La dinámica de signo positivo, en sintonía con las orientaciones europeas y que, por el contrario, aún no se ha iniciado en nuestro país, tiene que ver con el fomento del papel de los interlocutores sociales y de los mecanismos concordatarios para favorecer la participación conjunta en la

⁴⁴ Se trata de los Acordos tripartidos "Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego", <http://www.ces.pt/151> (disponible el 30 de marzo de 2015).

⁴⁵ Libro verde sobre las relaciones laborales de 2006.

⁴⁶ Esta es una expresión empleada por el Prof. Jorge Leite en “Sistema de negociación...”, op.c., pp. 68.

gobernanza social. Para ello, el nuevo modelo negocial empieza a estructurarse a partir de niveles de negociación cuyas funciones obedecen a una regla clara: los niveles con mayor reforzamiento de representatividad, esto es, la concertación, son los encargados de la cogestión social, de ahí que los acuerdos tripartitos prevean medidas para gestionar la crisis, configurar nuevas políticas sociales, etc. Mientras que los niveles donde la representatividad no está garantizada o lo está mínimamente, habrán de limitarse a las funciones obligacional y normativa de la negociación colectiva. En este sentido, resulta preciso subrayar que España presenta un abanico más rico de finalidades y contenidos, llegando a integrarse ya en nuestros convenios la función de la gestión empresarial, un aspecto este aún desconocido por la negociación portuguesa.

Reseñas bibliográficas

- **Ballester Pastor, Amparo.** “Los retos pendientes en la normativa jurídico-laboral española en torno a la Estrategia Europa 2020”, Revista de Derecho Social, nº 54, 2011.
- **Casale, Giuseppe:** “A comparative overview of the current status of collective bargaining” en Gorelli Hernández, Juan (Coord.): El derecho a la negociación colectiva. Liber amicorum Prof. Antonio Ojeda Avilés, Monografías de Temas Laborales, nº 53, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2014.
- **Da Glória Leitão, Maria:** “O novo paradigma do Direito do Trabalho: Que futuro para o Direito do Trabalho? Há Direito do Trabalho no futuro? Os desafios que enfrenta o Direito do Trabalho no séc. XXI, num mundo em mudança acelerada” en Abrantes, José João (Coord.): Congresso Europeu de Direito do Trabalho. Comunicações apresentadas, Almedina, Faculdade de Direito, Universidade Nova de Lisboa, Lisboa, 2012.
- **Daübler, Wolfgang:** “Representation of Workers’ interests outside Collective Bargaining” en Gorelli Hernández, Juan (Coord.): El derecho a la negociación colectiva. Liber amicorum Prof. Antonio Ojeda Avilés, Monografías de Temas Laborales, nº 53, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2014.
- **Davies, A.C.L.:** EU Labour Law, Edward Edgar, 2013.
- **Fulton, R.:** “Worker representation in Europe. Labour Research Department and ETUI. Produced with the assistance of the SEEurope Network”, publicación online disponible en <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations>.
- **García Blasco, Juan:** “La jurisprudencia constitucional relativa al Derecho a la Negociación Colectiva” en Temas Laborales, nº 76, 2004.
- **Leite, Jorge:** “Sistema de negociación colectiva en Portugal” en AA.VV.: Experiencias de negociación colectiva en Europa y sus puntos críticos. XVIII Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva, Colección de Informes y Estudios. Relaciones Laborales, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2005.
- **Martín Valverde, Antonio:** “Régimen jurídico de las cláusulas de los convenios colectivos según su carácter normativo u obligacional” en AA.VV.: El contenido de los convenios colectivos: Contenido normativo y obligacional. II Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva, Centro de Publicaciones, Colección Encuentros, nº 11, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1990.
- **Martins, Pedro:** 30,000 Minimum Wages: The Economic Effects of Collective Bargaining Extensions, Discursion Paper Series, IZA DP No. 8540, October, 2014.
- **Monereo Pérez, José Luís:** “Nuevos contenidos de la Negociación Colectiva y límites legales de los mismos, con particular atención a la jubilación obligatoria y al período de prueba” en Temas Laborales, nº 120, 2013.

- **Montoya Melgar, Alfredo**: “El contenido de los convenios colectivos” en AA.VV.: El contenido de los convenios colectivos: Contenido normativo y obligacional. II Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva, Centro de Publicaciones, Colección Encuentros, nº 11, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1990.
- **Moreno Vida, María de las Nieves**: “Los contenidos de la negociación colectiva” en De Soto Rioja, Sebastián (Coord.): Cuestiones problemáticas de la negociación colectiva. XXVII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, Monografías de Temas Laborales, nº 42, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2009.
- **Naumann, Reinhard; Rego, Raquel y Pontes, Ana Cristina**: “Collectively agreed wage increases in Portugal”, Instituto Ruben Rolo, https://hiva.kuleuven.be/resources/docs/vorming/20121129_CAWIEpaper_Portugal.pdf
- **Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, Fermín**: “Relaciones entre la estructura de la negociación colectiva y el contenido de los convenios” en De Soto Rioja, Sebastián (Coord.): Cuestiones problemáticas de la negociación colectiva. XXVII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, Monografías de Temas Laborales, nº 42, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2009.
- **Rogowski, Ralf**: Reflexive Labour Law in the World Society, Edward Edgar Publishing, Inc., Reino Unido, 2013.
- **Rogowski, Ralf; Salais, Robert and Whiteside, Noel**: Transforming European Employment Policy, Edward Edgar, 2013.
- **Valdés Dal Ré, Fernando**: “La división dualista del contenido del convenio colectivo: un intento de reconstrucción histórico-sistemática y comparada” en Relaciones Laborales, nº 14, 2008.
 - “La desnaturalizada recepción por el estatuto de los trabajadores de la teoría de la dualidad del contenido del convenio colectivo” en Relaciones Laborales, nº 17, 2008.
 - “La recreación por la jurisprudencia del concepto de contenido normativo del convenio colectivo” en Relaciones Laborales, nº 19, 2008.
 - “¿Hacia dónde va la negociación colectiva?” en Gorelli Hernández, Juan (Coord.): El derecho a la negociación colectiva. Liber amicorum Prof. Antonio Ojeda Avilés, Monografías de Temas Laborales, nº 53, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2014.
- **Van Velzem, Wolfgang**: “La política social europea después de Maastricht: ¿punto muerto o camino hacia el futuro?, Economía y Sociología del Trabajo, nº 17, 1992.
- **Veneziani, Bruno**: “In onore di Antonio Ojeda Avilés. Tecno-crazia versus democrazia nella Unione Europea?” en Gorelli Hernández, Juan (Coord.): El derecho a la negociación colectiva. Liber amicorum Prof. Antonio Ojeda Avilés, Monografías de Temas Laborales, nº 53, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2014.