

Propuestas para un Acuerdo sobre reforma de la negociación colectiva en desarrollo de la disposición adicional única del Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC), 2010-2012, y del Acuerdo bipartito sobre criterios básicos para la reforma de la negociación colectiva, integrado en el Acuerdo Social y Económico firmado el día 2 de febrero de 2011.

El pasado 2 de febrero se suscribió entre las Confederaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal un Acuerdo sobre criterios básicos para la reforma de la negociación colectiva, integrado en el Acuerdo Social y Económico firmado el pasado 2 de febrero de 2011. Acuerdo de criterios básicos (en adelante, Acuerdo) suscrito en el marco de las negociaciones bilaterales a las que dichas Confederaciones se obligaron en el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC), de 9 de febrero de 2010.

En el Acuerdo se reitera la necesidad de acometer la reforma de la negociación colectiva, como ya se había puesto de manifiesto en la Declaración para el Diálogo Social de 2004 y con posterioridad en la “Declaración para el impulso de la economía, el empleo, la competitividad y el progreso social”, de 2008, suscritas ambas por las Organizaciones firmantes del Acuerdo con el Gobierno.

El mencionado Acuerdo vuelve a poner en valor el carácter bipartito de la reforma, que ha de partir del principio de respeto a la autonomía de los interlocutores sociales para gestionar la negociación colectiva. Así mismo, declara que la autonomía de los representantes de los empresarios y de los trabajadores, a la hora de definir las condiciones de trabajo, es un principio central de la negociación colectiva.

Se añade que la negociación colectiva tiene problemas de estructura y de vertebración; de legitimación; de flexibilidad interna; de innovación y adaptación de contenidos; de gestión; de adecuación a las dificultades, entre otros.

El presente documento trata de dar solución a los mencionados problemas, mediante las siguientes propuestas sindicales:

Estructura y vertebración de la negociación colectiva

Se señala en el Acuerdo que el “sistema español de negociación colectiva debe hacer frente a la realidad empresarial y a la de los trabajadores y para ello habrá que racionalizar y vertebrar mejor los convenios colectivos, potenciando asimismo la negociación colectiva en el ámbito de la empresa, lo que permitirá ampliar su eficiencia y destinatarios”, añadiendo que “a estos efectos, el establecer la estructura de la negociación en cada sector debe corresponder a la negociación colectiva sectorial, de ámbito estatal o en su defecto de ámbito autonómico, suscrita por las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas”.

Las Confederaciones sindicales firmantes, consideran que para dar respuesta a dichos planteamientos es necesario arbitrar soluciones a través de una mejor articulación de la estructura de la negociación colectiva, debiendo corresponder a la negociación colectiva sectorial estatal, o en su defecto, de comunidad autónoma, (acuerdos en materia de estructura o convenios colectivos sectoriales estatales) suscrita por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, la obligación de establecer la estructura de negociación en cada sector, asegurándose por norma legal la prevalencia de dicha estructura, y de las reglas de complementariedad y concurrencia establecidas. Asimismo, por acuerdo intersectorial normativo se deberá fijar la estructura en aquellos sectores no cubiertos por convenio o acuerdo sectorial estatal, o de comunidad autónoma, garantizándose igualmente la prevalencia de dicho acuerdo. Igual solución debe darse a la reglas de concurrencia y complementariedad, de forma que se señale en la norma legal la primacía de lo pactado en estas materias en los niveles señalados.

Por otra parte, las partes legitimadas, conforme los criterios y a través de los mecanismos señalados en el párrafo anterior, podrán contemplar la supresión de alguna unidad de negociación (provincial o ámbito territorial inferior), debiéndose garantizar por norma legal la prevalencia absoluta de las reglas de estructura, concurrencia y complementariedad establecidas en los acuerdos y convenios estatales, o de comunidad autónoma, negociados conforme lo establecido en el artículo 83.2 ET.

Así mismo se debería garantizar, que en el supuesto de que no se haya regulado la estructura de la negociación colectiva y las reglas para solucionar los problemas de concurrencia conforme lo establecido en el artículo 83.2, sea de aplicación prevalente las condiciones pactadas en el convenio de ámbito superior respecto a las materias que en él se determinen.

Por otra parte, en el ámbito de la empresa debe negociarse las materias que se determine en el convenio estatal o en su caso de nivel superior, por lo que debe estar formalmente articulada con un convenio sectorial de aplicación o referencia. Las reglas de ordenación de la negociación colectiva podrán reservar a la empresa la negociación de aquellas materias o contenidos cuya negociación sea más eficiente en ese nivel.

Legitimación

Se señala en el Acuerdo que en nuestro sistema de negociación colectiva existen deficiencias de legitimación en la negociación de los convenios.

Para dar solución a estas deficiencias es necesario reforzar la legitimación sindical en la empresa, no sólo para la negociación de los convenios colectivos sino también para cualquier acuerdo, específicamente los de flexibilidad interna (modificación, descuelgue, ERES, etc.)

En la legitimación empresarial, los problemas se presentan en el ámbito supraempresarial, por lo que deben buscarse soluciones que den más seguridad jurídica a lo pactado.

Respecto a la legitimación final, y para mayor seguridad jurídica, debe exigirse para el acuerdo el voto favorable, no de la mayoría de las personas físicas que

componen la Comisión, sino de cada una de las dos representaciones, y a tal efecto se debe tener en cuenta el porcentaje de representatividad de cada uno de los votantes.

Flexibilidad interna

En el Acuerdo se señala que la imprescindible adecuación a los cambios en los sectores y en la empresa, a través de medidas de flexibilidad interna, debe realizarse con una mayor participación de los representantes de los trabajadores, como forma de garantizar su eficacia.

Pues bien, las Confederaciones firmantes consideran que deben ser objeto de negociación la mejora de los instrumentos de flexibilidad interna previstas en el ordenamiento jurídico, y la adaptación de las condiciones de trabajo a la evolución económica de las empresas, sin merma de los derechos laborales, mediante procesos transparentes de información y participación con la representación legal de los trabajadores en la empresa, o, en ausencia de dicha representación, a través de las organizaciones sindicales más representativas y las representativas en el sector.

En tal sentido, precisan que la flexibilidad interna es un instrumento necesario de adaptación a los cambios que sea preciso realizar en las empresas, pero siempre deben ser afrontados desde la negociación y la participación sindical en todo el proceso (previsión, toma de decisión, desarrollo y evaluación), como forma de garantizar la eficacia de los cambios y la mejora de la productividad, desde un equilibrio de las relaciones laborales. Ello conlleva las reformas precisas para la plena aplicación de estos principios en materias como la de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo y en el descuelgue salarial.

El índice de materias que se propone sobre flexibilidad interna y reestructuración es el siguiente:

1. Movilidad funcional.

2. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter individual y colectivo.
3. El régimen de traslados, desplazamientos y movilidad geográfica.
4. Suspensiones del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, y por fuerza mayor.
5. Gestión del tiempo de trabajo.
6. Formación y cualificación profesional.
7. Representación de los trabajadores en la empresa: RLT, o, en ausencia de dicha representación, organizaciones sindicales más representativas y representativas en el sector.
8. Participación sindical: participación en los Consejos de Administración y en las Comisiones de Seguimiento en los planes estratégicos, planes industriales y organización de trabajo.
9. Derechos de información y consulta en los procesos de reestructuración, externalización, contrata, subcontratas y sucesión de empresas, definiendo los derechos de las organizaciones sindicales, y posibilitando la participación sindical en la elaboración y desarrollo de los planes de mejora de la actividad empresarial.

Innovación y adaptación de contenidos

El Acuerdo contempla la necesidad de dinamizar la negociación colectiva, tanto respecto a los procesos negociadores, como en nuevos contenidos y renovación de materias, así como en la supresión de los que no deban tener continuidad.

Para el cumplimiento de este objetivo, las Confederaciones sindicales firmantes consideran que es preciso reforzar el deber de negociar, para garantizar la negociación antes de finalizar la vigencia del convenio precedente, así como

introducir medidas que eviten durante su desarrollo obstrucciones, dilaciones innecesarias, bloqueos o cualquier otra práctica que impida el regular proceso de negociación, estableciéndose consecuencias derivadas del incumplimiento del deber de negociar. Igualmente es necesario introducir el compromiso de mantener la negociación abierta por ambas partes hasta el límite de lo razonable; de formular propuestas y alternativas por escrito, en especial ante situaciones de dificultad; y acudir sin dilación a los instrumentos previstos en los Acuerdos de Solución Extrajudicial de Conflictos vigentes en cada ámbito, cuya intervención podrá ser solicitada por cualquiera de las partes legitimadas para la negociación cuando se constate el bloqueo de la misma, sin que sea preciso el transcurso de ningún plazo mínimo para ello, y sin que ello pueda suponer la limitación del derecho de huelga, salvo en caso de someterse ambas partes a un procedimiento arbitral.

En caso de superación del plazo máximo previsto de negociación, se pueden establecer dos vías de solución: que la comisión paritaria del convenio superior asuma el proceso negociador o que por esta se acuerde el sometimiento del bloqueo de negociación a los organismos de mediación y arbitraje; o la obligación de acudir a procesos de mediación y arbitraje.

Respecto a la nuevos contenidos e innovación de materia, deben ser los negociadores los que deben valorar las materias y contenidos que es preciso renovar en cada ámbito negocial, y ello también conforme a las reglas de concurrencia establecidas en los convenios con competencia para determinar la estructura y la reglas de complementariedad y concurrencia.

Gestión de los convenios

Se dispone en el Acuerdo que *“los interlocutores sociales firmantes apoyan, con este Acuerdo, una mejor gestión y administración permanente de los convenios durante su ámbito temporal, potenciando los instrumentos de consulta, interpretación, solución de discrepancias, propuestas de mejora para el convenio, entre otros; y propiciando que los medios de solución extrajudicial de conflictos aporten asistencia activa. Por último será necesario contar con el*

debido apoyo institucional”.

Las Confederaciones sindicales firmantes consideran que para dar cumplimiento a dichos objetivos, es necesario que:

- La reforma de la negociación colectiva fortalezca e impulse las funciones de las comisiones paritarias de los convenios, para lo que deben articularse reglas adecuadas sobre su composición, procedimientos y plazos de actuación. Con ello se mejorará la administración de los convenios.
- Durante la vigencia del convenio colectivo se mantenga un proceso abierto de negociación, de forma que se pueda atribuir por convenio colectivo a las comisiones paritarias, la posibilidad de modificarlo durante su vigencia, en cuyo caso, y sólo para el acto de modificación y no para las otras funciones, se ha de establecer la obligación de incorporar a la misma todos los sujetos legitimados para la negociación del convenio, aunque no hayan sido firmantes del mismo.
- Las comisiones paritarias tengan competencia para resolver las dudas sobre ámbito de aplicación del convenio y, en su caso, determinar si actividades nuevas similares a las expresamente descritas en el ámbito del convenio deben entenderse comprendidas en el mismo.
- Las comisiones paritarias sean consultas siempre en los diversos conflictos colectivos que puedan surgir por aplicación, interpretación, modificación sustancial o descuelgue salarial, y con carácter previo a los procedimientos de mediación y arbitraje establecidos, y deben ser siempre informadas de las resoluciones acordadas en los mismos.
- Deben revisarse los actuales acuerdos de solución extrajudicial de conflictos colectivos para adecuar estos a las reformas y acuerdos que se alcancen sobre reforma de la negociación colectiva.
- Se debe mejorar el conocimiento de la situación de la negociación colectiva en España, que permitan identificar con mayor precisión los problemas (vacíos de cobertura, desaparición efectiva de unidades de

negociación, cobertura efectiva del nº de empresas y trabajadores vinculados por los convenios colectivos, incumplimientos del deber de negociar, obsolescencia de contenidos, etc....) así como los avances producidos (amplitud de los acuerdos colectivos sectoriales y fundamentalmente en las empresas en el desarrollo de contenidos de convenios sectoriales de aplicación, homogenización de condiciones de trabajo en procesos de fusiones o concentraciones de empresas, planes de igualdad, ERE's, etc.) es necesario que se pongan en marcha por la Administración competente una serie de actuaciones, concertadas con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, entre ellas, las siguientes:

- a. Entrega a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de los datos relativos a los documentos de negociación colectiva registrados por las Autoridades Laborales, a través del Registro informático de convenios y acuerdos colectivos.
- b. Negociación y establecimiento de un procedimiento administrativo para la identificación de los convenios colectivos sin aplicación efectiva (cierre de empresa con convenio propio, integración en otros ámbitos funcionales o territoriales, etc.) y las medidas a adoptar en cada caso.
- c. Mejora y clarificación de la información sobre los convenios y acuerdos colectivos incorporando el código del convenio colectivo en la documentación de cotización a la Seguridad Social, en las nóminas, etc.
- d. Las partes negociadoras de un convenio o acuerdo colectivo deben disponer de la información suficiente y verificable sobre la situación económica del sector, empresa, grupo de empresa u otras agrupaciones que conformen el ámbito negocial, incluidas las previsiones de empleo, cambios tecnológicos, reestructuraciones organizativas o empresariales, etcétera, lo que permitirá facilitar la negociación colectiva en el ámbito correspondiente y que ésta se adecue lo más posible a las características y circunstancias estructurales o coyunturales existentes. Corresponde a las instituciones públicas la elaboración de estadísticas e indicadores

públicos de información general sobre los parámetros significativos de la actividad económica sectorial, a nivel nacional y de comunidad autónoma, así como estadísticas comparativas con otros países, especialmente, de la Unión Europea.

- e. Evaluar y, en su caso, reforzar el papel del Observatorio de la Negociación Colectiva en España, y la planificación y puesta en marcha del Mapa de la Negociación Colectiva.

Adecuación a las dificultades

Se añade asimismo en el Acuerdo que “La negociación colectiva no ha sido ajena a la crisis económica, especialmente en los últimos dos años, lo que debe llevar a los negociadores a abordar, en los convenios que se firmen, además de los criterios del AENC, en el período 2010-2012, la adecuación a las dificultades, con el mayor realismo y celeridad, a fin de dar la necesaria y urgente respuesta a la viabilidad de las empresas”.

Las Confederaciones sindicales, consideran que los procesos de adaptación a las dificultades, a fin de dar la necesaria y urgente respuesta a la viabilidad de la empresa, más allá de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo del Art. 41 del ET, precisa la necesaria participación de las organizaciones sindicales firmantes del convenio superior.

Otros problemas de la negociación colectiva

1. Vacío de cobertura

Aún hay sectores no cubiertos por ningún convenio colectivo, por lo que sería necesario acordar un nuevo acuerdo intersectorial de cobertura de vacíos y reformar la regulación de la extensión de convenios colectivos.

En este sentido, debe darse cobertura a las actividades sin convenio sectorial de referencia, mediante la ampliación de ámbitos funcionales, la extensión de convenios, o la creación de nuevos ámbitos, promoviendo la coherencia en la definición del ámbito funcional de los convenios sectoriales que puedan existir en distintos niveles territoriales. La creación de nuevos ámbitos de negociación debe garantizar la ausencia de la concurrencia y la invasión de ámbitos negociales ya establecidos. Junto a la delimitación de los ámbitos funcionales, debe incluirse la clarificación de los ámbitos personales.

2. Ámbitos funcionales

Las exclusiones personales en los ámbitos de los convenios deben estar justificadas por el ejercicio de funciones directivas o por el carácter muy específico de las actividades desarrolladas.

El ámbito funcional de los convenios colectivos sectoriales se debe corresponder con un sector económico y productivo identificable como tal en el mercado, es decir, que aglutine a empresas que concurren en un mismo mercado de bienes y servicios, y que resulte suficiente identificable respecto de otros sectores económicos ya definidos como ámbitos funcionales por la negociación colectiva.

3. Ámbitos negociales derivados de nuevas realidades económicas.

La legitimación en los convenios de grupo de empresas, empresa “en red”, empresas que comparten espacios físicos, la deben ostentar los sindicatos más representativos y los representativos en las empresas afectadas.

En las empresas con varias actividades, de servicios varios o multiservicios, debe asegurarse por norma legal que, en defecto de convenio colectivo de empresa, a los trabajadores incluidos en cada actividad productiva le sea de aplicación el correspondiente convenio del sector.

4. Reforzar el papel del sindicato en la PYME.

Para una mejor gestión de la negociación colectiva es preciso el reforzamiento de la interlocución del sindicato en la PYME, mediante la acumulación de horas de los representantes sindicales en el ámbito sectorial y la designación de un/a Delegado/a del sindicato para ese ámbito sectorial, demarcado geográficamente.

5. Medidas para reforzar la participación sindical.

Los derechos legales de información, consulta y negociación deben ser reforzados en relación a las decisiones empresariales que pueden tener consecuencias en el empleo y las condiciones de trabajo, en especial, en la adopción e implantación de procesos de innovación tecnológica, modificación de procesos productivos y organizacionales, reestructuración empresarial, externalización de actividades productivas, etc.

Deben arbitrarse procedimientos para garantizar la participación de las organizaciones sindicales en el seguimiento de la implantación de planes estratégicos, industriales o de diversificación de la actividad empresarial.

En, Madrid, a 23 de febrero de 2011