



**ASPECTOS MÁS IMPORTANTES PARA
INCORPORAR EN EL ACUERDO
SOBRE LA REFORMA DE LA
NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

CEOE Y CEPYME

Madrid, 2 de junio de 2011

A los efectos de disponer de un documento sintético del Acuerdo sobre la Reforma de la Negociación Colectiva, quisiéramos resaltar como más importantes para CEOE y CEPYME las que a continuación se exponen. Ello sin perjuicio de las limitaciones que tiene el mismo en materia de técnica jurídica y que una vez se alcance un consenso se deben corregir:

I. PREÁMBULO DEL TEXTO:

El pasado 2 de febrero se suscribió, entre las organizaciones 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. Si bien, con anterioridad, se había puesto de manifiesto la necesidad de acometer la reforma -AENC de 9/2/2010-. El compromiso del acuerdo alcanzaba al desarrollo de un proceso de negociación y a suscribir un acuerdo interconfederal en el que incorporar los acuerdos de reforma de la negociación colectiva.

Se añade en el acuerdo 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.

II. DIAGNÓSTICO DE LA ECONOMÍA Y DEL EMPLEO, Y MODELO SALARIAL:

Al no compartir un diagnóstico sobre la situación de la economía, pasamos a señalar directamente el objetivo de conseguir la reforma del sistema de negociación colectiva para convertirlo en un instrumento de dinamización de la economía y del empleo. Esto se consigue mediante una negociación colectiva que facilite la flexibilidad empresarial como medio de adaptarse a la evolución del ciclo.

La crisis ha puesto de manifiesto la necesidad de actualizar el modelo salarial en línea con la metodología ya aplicada por acuerdo de los Agentes Sociales en el AENC 2010-2012. El modelo debe tener una mayor capacidad de adaptarse al ciclo económico, favorecer la creación de empleo y la competitividad, y dar estabilidad a las relaciones laborales en el marco de la concertación social. Por

ello, debe tener como parámetros de referencia el objetivo de estabilidad de precios del BCE y variables relacionadas con la evolución de la productividad.

III. MATERIAS OBJETO DE LA REFORMA:

1. LEGITIMACIÓN

Debe incorporarse a la legitimación inicial empresarial una modificación del artículo 87.3 de la LET, en relación a potenciar el mayor peso del factor número de trabajadores en la composición del banco empresarial. En este sentido debiera reconocerse la integración en las Comisiones Negociadoras a quienes representan u 10% o más del número de trabajadores afectados.

A estos efectos el art. 87.3 de la LET podría quedar con la siguiente redacción:

(87.3) "...las asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio cuenten con el 10 por 100 de los empresarios, en el sentido del artículo 1.2 de esta Ley, y siempre que éstas den ocupación a igual porcentaje de los trabajadores afectados. También tendrán legitimación las asociaciones de empresas que, en aquellos ámbitos, den ocupación al menos a un 10 por ciento de los trabajadores afectados.

2. ÁMBITOS PERSONALES

A estos efectos, una posible redacción del art. 82.3 (párrafo primero) de la LET que prevea esta posibilidad de exclusión del ámbito personal del convenio para el personal directivo podría ser la siguiente:

"De igual modo, se presumirá que el personal directivo de la empresa no estará incluido en el ámbito del convenio colectivo a menos que las partes negociadoras acuerden expresamente lo contrario o que esta sea la voluntad explícita de empresario y directivo. A estos efectos, se entenderá por personal directivo aquél en el que el empresario delegue sus facultades directivas, según lo indicado en el artículo 20.1 de esta Ley".

Respecto a los emprendedores, también en dicho precepto se puede incluir el siguiente apartado:

"Salvo pacto en contrario a nivel individual, también estarán excluidos de la aplicación del convenio colectivo los trabajadores contratados por los trabajadores autónomos que inicien una nueva actividad económica comprendida en su ámbito funcional y durante los primeros dos años a

contar desde su inicio, siempre que el número de trabajadores empleados no sea superior, en media anual, a seis trabajadores por cuenta ajena, según lo establecido en el art. 1.1 de la LET. Si se superara dicho número en media anual, el convenio colectivo será de aplicación con efectos retroactivos durante ese año afectado.”

3. FLEXIBILIDAD INTERNA.

La flexibilidad interna, especialmente la necesaria en espacios cortos de tiempo para hacer frente a las necesidades de las empresas, es un medio fundamental para facilitar la adaptación competitiva de las empresas, la mayor estabilidad del empleo, así como la calidad de éste.

La Ley y, en su defecto, la negociación colectiva es el espacio adecuado para ordenar el uso flexible en la empresa de elementos como el tiempo de trabajo y la movilidad funcional.

La negociación colectiva deberá, como contenido mínimo, regular criterios, causas, procedimientos, períodos temporales y períodos de referencia para la movilidad funcional y la distribución irregular del tiempo de trabajo en el ámbito de la empresa.

En defecto de dicha regulación, a partir de la firma de este Acuerdo, las partes acuerdan distinguir tres niveles de aplicación de la flexibilidad en materia de tiempo de trabajo y movilidad funcional:

a) Flexibilidad ordinaria.- Se acepta como principio general la distribución irregular de la jornada anual de trabajo. El empresario podrá distribuir irregularmente hasta un 15% de la jornada anual ordinaria, salvo pacto que lo supere, sin que afecte a ésta, pero sí a la jornada semanal o mensual o a los horarios diarios. Además el empresario dispondrá de una bolsa de cinco días o 40 horas al año. La movilidad funcional no tendrá otras limitaciones que las exigidas por la pertenencia al grupo profesional.

b) Flexibilidad extraordinaria.- Los firmantes reconocen que el empresario necesita dar respuesta a situaciones coyunturales que no deben seguir los procedimientos del artículo 41 de la LET. El empresario podrá disponer más allá del porcentaje del apartado a) y hasta un 30% de la jornada anual, con una bolsa de 10 días u 80 horas anuales, una justificación causal y un preaviso de 48 horas, que en caso de desacuerdo con la representación de

los trabajadores no impedirá el cumplimiento de la decisión del empresario. Los trabajadores podrán utilizar la mediación y, en todo caso, la tutela judicial efectiva de persistir el desacuerdo. En el caso de funciones se podrá superar el grupo profesional y el límite máximo de tiempo es de seis meses.

c) A las modificaciones sustanciales de tiempo o funciones que superen los porcentajes, cuantías o duraciones indicados anteriormente o que sean de carácter permanente se aplicará lo establecido en el artículo 41 de la LET. Y ello con la necesidad de dar salida a las situaciones de desacuerdo. El procedimiento arbitral en los artículos 41.6 y 82.3 de la LET tiene especial importancia dado la singularidad de los perfiles de estos conflictos.

4. VIGENCIAS.

La vigencia del convenio colectivo es aquélla que los sujetos legitimados acuerdan, sin perjuicio de lo previsto en el art. 86 de la LET.

Es un objetivo prioritario, compartido por las partes, la renovación del contenido de los convenios, sin perjuicio de las disposiciones transitorias necesarias y de respeto a posibles derechos, lo que nos llevaría a actuar sobre el apartado 3 del citado artículo 86 de la LET.

En consecuencia, y a efectos de incentivar esta renovación, la norma estatal y, en su caso, los convenios y acuerdos a los que se refiere el artículo 83 de la LET deben establecer unas vigencias máximas de los contenidos de los convenios, incluso diferenciándose por la autonomía colectiva en función de las materias.

Además, no resulta útil, y si plantean graves dificultades de distinción en la práctica, mantener la diferenciación legal actual, a estos efectos de vigencia, del carácter normativo u obligacional de los contenidos de los convenios.

En principio, la norma estatal y la colectiva debieran incorporar como contenidos mínimos de los convenios los plazos de denuncia, de negociación y de sometimiento a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos -mediación obligatoria y arbitraje voluntario-. En caso de aceptar ambas partes el procedimiento arbitral decaerá el ejercicio del derecho de huelga.

Si la negociación no culmina, es importante tener presente la suspensión o la desaparición del deber de negociar pasado un determinado tiempo, que,

de acuerdo con la doctrina del Tribunal Supremo (STSS...), significaría la supresión de los convenios en desuso y la "limpieza" de mas de un 70%.de los registrados actualmente en el Ministerio de Trabajo.

El deber de negociar, que es compatible con el arbitraje voluntario, debe serlo asimismo con la libertad de contratación.

5. DESCUELGUES

En esta materia tanto en el 82.3, como en el 41.6 y 51 de la LET, en caso de falta de acuerdo, deben operar los sistemas de solución extrajudicial de conflictos.

6. ESTRUCTURA.

La estructura de la negociación colectiva ha de realizar una ordenación que facilite una mayor y mejor flexibilidad interna en las empresas, preservando los derechos de los trabajadores. Ello exige un cambio procedimental y de contenidos.

- a) La regulación más adecuada de la flexibilidad interna debe ser la empresa, lo que conlleva cierta descentralización.
- b) Los convenios colectivos de empresa tienden a ser autosuficientes, lo que no es obstáculo para que puedan tomar como referencia temas transversales, especialmente de nivel estatal.
- c) Respecto a los niveles superiores a la empresa, no debe establecerse una posición rígida sobre qué es lo más adecuado. Dependerá de los sectores, de las materias o de la regulación de condiciones de trabajo, entre otros.
- d) Los convenios colectivos provinciales deben ser ordenados por los del ámbito superior, aproximándose lo más posible a las necesidades de las empresas. Para el caso de no seguir algunas de estas recomendaciones se deberá solicitar informe no vinculante a la Comisión Paritaria que deberá emitirlo en un plazo máximo de 15 días.
- e) El nivel autonómico puede asumir un papel similar al del nivel provincial o, en todo caso, administrarse adecuadamente para no abrir una mayor complejidad.

- f) Finalmente, el nivel sectorial estatal tiene un papel muy definido desde 1997, que es la ordenación de la estructura de negociación. Ello sin perjuicio de que puedan optar por ser la única fuente de regulación de las condiciones de trabajo, sin exclusión de los acuerdos de empresa.

De otro lado, debe eliminarse la actual prohibición del artículo 84 del ET en lo que se refiere a la posibilidad de hacer un convenio de empresa en cualquier momento. Ello conllevaría modificar el párrafo primero del artículo 84, añadiendo:

"No obstante, lo anterior no será de aplicación en el caso de tratarse de convenios colectivos de empresa, que podrán negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior".

Los asesores de los convenios de empresa serán aquéllos que requieran las partes.

Además, en dicho artículo 84 habría que añadir, al final del mismo, un nuevo párrafo del siguiente tenor:

"Sin perjuicio de lo anterior, tanto respecto a un convenio de empresa, en los supuestos contemplados en el párrafo primero de este precepto, como respecto a un convenio colectivo sectorial de ámbito inferior cuando pretenda no aplicar lo regulado por un acuerdo o convenio colectivo de ámbito sectorial superior en materias distintas a las referidas en el párrafo superior, será necesario que, previamente a iniciar los trámites a los que se refiere el art. 90 de la LET, las partes negociadoras soliciten un informe no vinculante de la comisión paritaria correspondiente de aquel acuerdo o convenio, el cual deberá emitirse en el plazo máximo de 15 días desde su solicitud".

7. COMISIONES PARITARIAS.

Existe un interés común en fortalecer y ampliar las funciones de las Comisiones Paritarias, para administrar y gestionar mejor los convenios colectivos.

Para ello han de observarse los siguientes principios: a) Dotar de seguridad jurídica a su actuación. b) Garantizar que su funcionamiento sea realmente efectivo. c) Que su intervención no interfiera o limite los sistemas de solución de conflictos.

En este sentido las funciones más importantes a desarrollar son: 1) Interpretación de lo pactado en el convenio colectivo. 2) Solución de los conflictos de aplicación del convenio. 3) Desarrollo de cualquier función de regulación o adaptación delegada por la Comisión Negociadora, con la legitimación prevista en la normativa estatal para dicha Comisión. 4) Emitir informe no vinculante, cuando un convenio de ámbito inferior pretenda no aplicar lo regulado por el superior –plazo de 15 días-. 5) Emitir información previa petición acordada de las partes afectadas, en la solución de conflictos derivados del artículo 41 y 82.3 de la LET, sin alterar los plazos de los períodos de consulta.

8. SISTEMAS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

En los acuerdos interprofesionales de nivel estatal y autonómico, se han venido regulando medios extrajudiciales de solución de conflictos colectivos, que aunque positivos pueden considerarse, a día de hoy, como insuficientes, pues su principal objetivo era la “desjudicialización”, por lo que las propuestas contenidas en esta materia, no sólo van dirigidas a superar las deficiencias que se han venido detectando para la consecución de dicho objetivo, sino también a introducir nuevas competencias, que al igual que las que se proponen para las comisiones paritarias, vayan dirigidas a conseguir una adecuada solución de los conflictos laborales, incluyendo además de la mediación, el arbitraje voluntario.

9. MUTUAS Y ABSENTISMO, CONTRATACIÓN Y FORMACIÓN

Queda pendiente de incluir los textos correspondientes.