



INFORME DE LA REFORMA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

06/05/2011

REFORMA DE LA NEGOCIACION COLECTIVA.

Informe sobre el estado actual de las negociaciones CEOE Sindicatos para la reforma de la Negociación Colectiva.

Consideraciones generales.

Después de la última reunión de negociación celebrada el día 5 de mayo se constatan avances sustanciales en relación con los temas centrales relativos a los elementos propios de la reforma de la negociación colectiva. Se han producido aproximaciones importantes en relación con las Mutuas, aunque este tema por su carácter tripartito, se tratará en una reunión, ya prevista, en la que participará también el Ministro de Trabajo, en la misma, UGT y CCOO presentaremos algunas propuestas de redacción alternativas al documento propuesto por CEOE.

Además de la referencia Mutuas-Absentismo, a propuesta de CEOE, en el preámbulo del hipotético acuerdo, se incorporará una referencia a objetivos en materia de empleo y contratación.

Una vez que se constate la existencia de acuerdo, este deberá materializarse en un texto general, que a modo de declaración establezca los objetivos y el alcance de la reforma, un texto articulado de modificación de los correspondientes artículos del Estatuto de los Trabajadores, una relación de propuestas de enmiendas a incorporar antes del día 31 de este mismo mes al proceso de tramitación en el Congreso de los Diputados de reforma de la seguridad social, al objeto de canalizar los compromisos en materia de Mutuas, un documento de reforma de los sistemas de solución extrajudicial de conflictos (ASEC) que deberá tener traslación también al ámbito de los diferentes acuerdos territoriales y, eventualmente, un acuerdo interconfederal que incorpore referencias sobre flexibilidad interna y procedimientos de solución de conflictos que hayan de ser integrados en los diferentes ámbitos de negociación.

Por parte de CEOE se ha manifestado la necesidad de disponer de un plazo no inferior a dos semanas para poder fraguar los consensos internos que permitan avanzar hacia el acuerdo, lo que en el mejor de los casos situaría el posible acuerdo después de las elecciones del día 22.

El estado de la negociación.

Texto para el acuerdo sobre reforma de la negociación colectiva.

Preámbulo.

Referencia a los compromisos relativos a la negociación para la reforma establecidos tanto en el AENC de febrero de 2010 como en el Acuerdo Social y Económico 2011-2012.

- *Diagnostico de la economía y del empleo*

Contiene una serie de consideraciones de carácter general sobre la situación de la economía española con referencia expresa al grave problema de desempleo y el papel que la negociación colectiva debe jugar como instrumento de dinamización de la actividad, la adaptación de los factores productivos a partir de su utilización flexible y la estabilización del empleo.

- *Modelo salarial*

En pleno debate sobre la función del coste laboral y los salarios como factor de competitividad, alternativo a la devaluación de la moneda, se reafirma el modelo de determinación de los salarios establecido a través de los sucesivos Acuerdos de Negociación Colectiva, recordando que en España desde el Acuerdo Interconfederal de 2002 la determinación de los criterios para los incrementos salariales ya incorporan referencias a la productividad.

- *Empleo y contratación.*

Pendiente de propuesta de redacción a presentar por CEOE en relación con la contratación.

Si bien es un tema que no tiene una relación directa con la reforma de la negociación colectiva, como sucede con las Mutuas, en una coyuntura de empleo como la actual resulta inevitable una referencia al empleo.

Partiendo de los compromisos, por ejemplo en materia de tiempo parcial, asumidos en el ASE, se trata, en nuestra opinión de abordar una discusión sobre el futuro de la contratación a tiempo parcial que debería ampliarse al fijo discontinuo, la temporalidad, el empleo de los jóvenes y su formación además de los compromisos en relación con los mayores de 55 años, etc.

En todo caso se trata de un tema que no debiera ser utilizado con excusa para no acordar en materia de reforma de la negociación colectiva.

Materias objeto de la reforma

Los objetivos concretos para la reforma de la negociación colectiva se establecen a través de las siete materias que se relacionan a continuación:

- ***Legitimación***

CCOO Y UGT aceptamos la propuesta de CEOE de modificación de la legitimación empresarial en el sentido de que esta pueda certificarse bien en relación con el número de empresas o bien a partir del volumen de trabajadores que emplean, un 10% para ambos supuestos.

CEOE sigue manteniendo reservas en cuanto a que se establezca la prevalencia del sindicato en la empresa sobre la representación unitaria para la legitimación sindical.

Para los dos supuestos habría que modificar el Artículo 87 E de T.

- ***Vigencia y dinamización de la negociación colectiva.***

El acuerdo en esta materia, sin duda de las más trascendentes de las sometidas a revisión, consiste en la Inclusión como contenido mínimo del convenio de plazos máximos para la negociación e incorporación de mecanismos de solución extrajudicial de conflictos. Artículo 85 E de T.

A través de un Acuerdo Interconfederal se establecerán plazos para denuncia del convenio, constitución de Mesa Negociadora, período de negociación, mediación y arbitraje.

En cuanto al carácter del acuerdo se barajan dos posibilidades:

- a) Acuerdo normativo de eficacia general y directa.*
- b) Acuerdo obligacional.*

El acuerdo llevaría aparejada la renegociación del ASEC para su adecuación a los objetivos de la reforma.

Artículo 4. b el ASEC establece que en el plazo de 5 meses a contar desde la constitución de la mesa de negociación las partes deben hacer constar las diferencias que han motivado el bloqueo de la negociación, que serán susceptibles de ser sometidos a los procedimientos previstos en el Acuerdo.

- ***Estructura***

La adaptación de la estructura de la negociación colectiva deberá realizarse en el sector. Se propone la modificación del artículo 84 en el sentido de permitir la apertura

del Convenio hacia la empresa salvo en las materias que la ley reserve al ámbito superior y siempre con informe preceptivo a la Comisión Paritaria; que la negociación se realice con los sindicatos representativos en la empresa asistidos por los más representativos en el sector y que, cuando convivan el convenio de la empresa y el convenio del sector será de aplicación el más favorable para el trabajador, medido en términos anuales en los aspectos cuantificables.

Habrà de preservarse, en la idea de erradicar los “convenios franja”, que el convenio pueda ser abierto a ámbitos inferiores al centro de trabajo.

- **Flexibilidad interna.**

El convenio colectivo establecerà, como contenido mínimo, las posibilidades de uso de los elementos de flexibilidad interna de carácter temporal y estructural, particularmente en cuanto al tiempo de trabajo, Artículo 34 del E de T y la movilidad funcional, Artículo 39 del E de T.

CEOE propone que el Estatuto establezca una referencia concreta de porcentaje de disponibilidad de jornada en tanto que UGT y CCOO consideramos que estas referencias deben ser acordadas en los convenios colectivos.

Los conflictos derivados de la aplicación de los elementos de flexibilidad se remitirán a la comisión paritaria del convenio, antes de que la medida sea efectiva, como paso previo a la Comisión de Solución de Conflictos siempre que se trate de modificaciones sustanciales, Artículo 41 del E de T. o afecten a más del 10% de las plantillas en las empresas de 50 o menos trabajadores y el 5% en las de 51 o más.

- **Descuelgue salarial.**

En los supuestos del Artículo 42 y 82.3 del E de T. cuando no haya acuerdo con la representación de los trabajadores, resolverà la Comisión Paritaria correspondiente. Si tampoco hay acuerdo se remitirà el conflicto a los sistemas de solución extrajudicial.

CEOE todavía no asume que ese mismo itinerario se siga en ausencia de representación de los trabajadores, cuestión que si asume para otros supuestos de modificación de condiciones de trabajo.

- **Comisiones paritarias.**

El objetivo de la reforma es desjudicializar el conflicto inherente a las relaciones de trabajo, a partir de un nuevo y más amplio protagonismo de las relaciones colectivas. Una de las piezas claves son las Comisiones Paritarias. Fortalecer y ampliar funciones para interpretar lo pactado; solución de conflictos de aplicación del convenio; flexibilidad interna y descuelgue salarial; intervención en ausencia de representación interna de los trabajadores; desarrollo de funciones delegadas por la comisión negociadora...

Se trata de que los convenios estén en permanente evolución desde su firma a la finalización de su vigencia. Que en las empresas sin representación sindical interna, la Comisión Paritaria ocupe el lugar que el Estatuto después de la reforma laboral reserva a las comisiones "ad hoc", de manera que el Sindicato se sitúe en el centro de las relaciones de trabajo también en este ámbito.

El papel que se pretende asignar a las Comisiones Paritarias requiere de una mayor dotación de medios, de la descentralización de las mismas, de la configuración de comisiones permanentes que puedan atender el conflicto y resolver en tiempo real...

- **Sistemas de solución extrajudicial de conflictos.**

El acuerdo contempla la necesidad de proceder a la revisión, para su potenciación, de los sistemas de solución extrajudicial de conflictos, de manera que progresivamente asuma no sólo el conflicto colectivo sino también el individual, como ya sucede en los sistemas que operan en algunas CCAA.

Además de los conflictos que le sean remitidos desde las Comisiones Paritarias, los Sistemas habrán de atender, entre otros, los derivados del bloqueo de negociación, los de adaptación del convenio a los cambios legales. Se trata de que intervengan en las situaciones de desacuerdo derivadas de los procesos de consulta y negociación establecidos en los Artículos 40, 41, 47, 51 y 82.3 del E de T.

Para evitar las situaciones de bloqueo de negociación, los convenios colectivos determinarán el plazo máximo de negociación a partir del cual las partes se comprometen a acudir a la mediación y arbitraje. Todo ello, preservando el ejercicio del derecho de huelga.

CEOE insiste en que el ASEC no puede tener eficacia general y directa lo cual retrasaría la plena eficacia del cambio que se propone, no obstante han comprometido valorar la posibilidad de dotarlo de eficacia plena.

Esto implica la necesidad de establecer una mayor relación entre los distintos instrumentos de solución extrajudicial, estatal y autonómicos, por lo que es importante iniciar el proceso para su revisión en los distintos ámbitos, así como establecer los mayores consensos posibles en el ámbito parlamentario.

Ambas partes coincidimos en la necesidad de incrementar sustancialmente los medios y recursos disponibles de manera que progresivamente se puedan asumir las nuevas competencias asignadas, para lo que se hace imprescindible el acuerdo con el Gobierno y los distintos Gobiernos Autonómicos.

Mutuas y absentismo.

- *Se propone incluir el desarrollo de los elementos contenidos en el ASE y un compromiso de reforma legal que ha de ser efectivo antes del 31 de mayo, fecha límite para la presentación de enmiendas a la Ley de Seguridad Social.*
- **Se adjuntan últimas propuestas presentadas.**

Propuesta articulada de reforma legal.

- *Compromiso de presentación conjunta de una propuesta concreta articulada de reforma del Estatuto de los Trabajadores en línea con lo comprometido en materia de negociación colectiva.*
- *Compromiso de propuesta articulada para la reforma de Mutuas.*

Propuesta de Acuerdo Interconfederal.

- *Compromiso para el establecimiento mediante Acuerdo Interconfederal de referencias para su inclusión en la negociación colectiva al respecto de la flexibilidad y la solución de conflictos.*
- *Compromiso de adecuación del ASEC a los objetivos de la reforma.*