



## **TEXTO PARA EL ACUERDO SOBRE LA REFORMA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: PROPUESTA SINDICAL DE 30 DE MAYO DE 2011**

### **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 (Declaraciones para el diálogo social de 2004 y 2008 y 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, y para su resolución se han propuesto el conjunto de medidas que incorpora la propuesta sindical.

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

Se incluye en la propuesta un diagnóstico compartido sobre la situación de la economía y del empleo, y se señala el objetivo de conseguir la profundización del sistema de negociación colectiva para convertirlo en un instrumento capaz de dinamizar la economía y el empleo, así como el objetivo de adecuar la estructura de la negociación para mejorar la flexibilidad interna de las empresas.

Después de señalar el modelo salarial compartido por las Organizaciones Empresariales y las Organizaciones Sindicales en los sucesivos ANC y de lo dispuesto en el actual "Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010-2012", se indica que el modelo debe adaptarse al ciclo económico y debe dar estabilidad a las relaciones laborales en el marco de la concertación social, estableciendo como objetivo en la renovación del AENC el desarrollo de una evaluación del modelo salarial y su relación con el objetivo de estabilidad de precios del BCE y la evolución de la productividad.

### **III. MATERIAS OBJETO DE LA REFORMA:**

#### **1.- LEGITIMACIÓN**

Se reconoce y comparte la necesidad de potenciar el mayor peso del factor del número de trabajadores en la composición del banco empresarial para lo que se propugna la modificación de la legitimación empresarial para negociar.

Junto a ello se propone la prevalencia de la legitimación sindical en la negociación en la empresa, mediante la determinación por la representación sindical de si debe negociar ésta o la representación unitaria.

#### **2.- ÁMBITOS PERSONALES**

Se parte de considerar pacífica la inclusión en los convenios del personal directivo. También, cabe entender adecuada la adaptación de la normativa a la excepcionalidad del personal de alta dirección al tratarse de una relación laboral especial. Se compartiría el objetivo de adaptar en lo necesario las condiciones de trabajo de los directivos en la negociación, pero no que queden los directivos en general excluidos del convenio.

En relación a la exclusión del convenio de los trabajadores por el tamaño de la empresa y el tiempo de inicio del negocio, tal propuesta no es aceptable, ya que puede afectar a la competencia empresarial, además de que puede utilizarse para transformar en permanente lo que se pretende que tenga mera finalidad temporal.

#### **3.- VIGENCIA Y DINAMIZACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

El objetivo perseguido es el conseguir la adaptación del contenido de los convenios a las diferentes circunstancias socioeconómicas, y dinamizar la negociación colectiva para solventar las dificultades respecto de las renovaciones de las materias o de la falta de adaptación del contenido de la negociación colectiva a las nuevas realidades o exigencias socioeconómicas.

Para el cumplimiento de este objetivo, se propone reforzar el deber de negociar para garantizar la negociación antes de finalizar la vigencia del convenio precedente, así como introducir medidas que eviten cualquier otra práctica que obstaculice el proceso de negociación. Con este objetivo se propone que como contenido mínimo de los convenios figuren medidas sobre el plazo de preaviso de denuncia, el inicio de la negociación, el plazo máximo de negociación, y el sometimiento a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos, para lo que se asume el compromiso de modificar los actuales sistemas que incluyan, tras la mediación sin efecto, el sometimiento al arbitraje, y sin que ello pueda suponer la limitación del derecho de huelga, salvo en caso de someterse ambas partes a un procedimiento arbitral.

#### 4.- ESTRUCTURA

La reforma de la negociación colectiva debe posibilitar la adaptación de la negociación a las características del sector. Atendiendo a las peculiaridades del sector y a las distintas realidades negociales, la negociación sectorial estatal, o en su defecto, autonómica, debe responsabilizarse de definir la estructura de la negociación en el sector, fijando las reglas de complementariedad, incluyendo la distribución de materias, así como las reglas de concurrencia, entre los niveles intermedios y la empresa.

Además, se considera necesario impulsar la potenciación de la negociación colectiva en la empresa posibilitando, con determinados requisitos, la apertura de la negociación de un convenio de empresa durante la vigencia del convenio del sector. Todo ello a través de la ordenación de la negociación desde el sector, de forma que se de respuesta a las necesidades de adaptabilidad de las condiciones de trabajo y de apoyo al incremento de su productividad y competitividad en la empresa, incluyendo la regulación de procedimientos.

#### 5.- FLEXIBILIDAD INTERNA

Las Organizaciones Sindicales consideran que es necesaria 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.

Para facilitar que la flexibilidad alcance el objetivo de la adaptación competitiva de las empresas, favoreciendo la mayor estabilidad en el empleo así como su calidad, se considera que el convenio colectivo sectorial es el mecanismo adecuado para ordenar el tiempo de trabajo y la movilidad funcional de manera complementaria a las previsiones legales. Para ello, el convenio sectorial deberá recoger, como contenido mínimo, los criterios, causas, procedimientos, períodos temporales y de referencia para la movilidad funcional y el tiempo de trabajo en el ámbito de la empresa (bolsa de horas, distribución irregular de la jornada y la modificación del calendario laboral).

Con el objetivo de resolver los desacuerdos en la aplicación de la flexibilidad, se propone la resolución del conflicto a través de la comisión paritaria, y de persistir, el sometimiento a los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos. En tal sentido, 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 los mecanismos de solución de conflictos, siempre que se trate de modificaciones sustanciales del artículo 41 del ET, 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, y sin que, agotados los procedimientos sin acuerdo o laudo arbitral, sea posible la efectividad unilateral de la medida en los supuestos en los que actualmente se exige acuerdo.

## 6.- DESCUELGUE SALARIAL

Tanto en esta materia, como en el caso de la modificación sustancial de condiciones de trabajo, se propone que a falta de Representación Legal de los Trabajadores, como en los casos de falta de acuerdo en las consultas, se acuda a la comisión paritaria, y de mantenerse el conflicto, su resolución mediante los sistemas de solución extrajudicial de conflictos.

## 7.- COMISIONES PARITARIAS

Las propuesta relativas a las comisiones paritarias, al igual que las referentes a los Sistemas de Solución Extrajudicial de Conflictos, tienen como objetivo conseguir una adecuada y compartida solución de los conflictos laborales, residenciados en gran parte en el ámbito de la empresa, por lo que es necesario fortalecer y ampliar el papel hasta ahora desempeñado por las comisiones paritarias y su vinculación con los sistemas de solución extrajudicial, todo ello exige garantizar la seguridad jurídica de su actuación, un funcionamiento eficaz y ágil, su descentralización y dotación de recursos.

Así, para dar respuesta al nuevo papel que en la solución de los conflictos laborales deben cumplir las comisiones paritarias, es necesario reforzar, y en su caso incorporar, su intervención en la interpretación de lo pactado, y en especial de lo pactado en materia de flexibilidad interna; en los conflictos de aplicación del contenido del convenio, igualmente con especial atención a los conflictos de flexibilidad; en materia de descuelgue (artículo 82 ET) y modificación de condiciones de trabajo (artículo 41 ET); en funciones revisoras de lo pactado, regulatorias y adaptativos a reformas legales imperativas, respetando los requisitos de legitimación; en los procesos de negociación previstos en el artículo 51 ET.

Por otra parte, para asegurar una estructura ordenada de la negociación colectiva, es precisa la intervención, mediante informe preceptivo, de las comisiones paritarias del convenio sectorial superior, respecto a los procesos negociadores en los ámbitos inferiores, incluido el de empresa, cuando se pretenda no aplicar lo regulado en los convenios de ámbito superior.

## 8.- SISTEMAS 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 y compartida solución de los conflictos laborales, con especial relevancia en la solución de las controversias originadas a nivel de empresa, a través de los mecanismos pactados, incluyendo en su caso el arbitraje.

A tal fin, es por lo que se considera necesario que sea contenido mínimo del convenio colectivo la adhesión a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos pactados al amparo del artículo 83 del ET, sistemas que han de garantizar el funcionamiento rápido y efectivo de tales medios a efectos de no lesionar el derecho a la tutela judicial efectiva o dilatar la resolución de las controversias por otras posibles vías.

E igualmente se considera necesario, que los sistemas, para cumplir su función desjudicializadora y de potenciar la solución de conflictos laborales mediante los instrumentos compartidos, han de ampliar sus competencias, y en tanto que vinculados a las comisiones paritarias, deben actuar para resolver los conflictos derivados de la falta de acuerdo de estas, y otras específicas como las derivadas de la renovación de los convenios colectivos al término de su vigencia y tras un determinado periodo de negociación sin acuerdo; y los derivados de la subrogación empresarial.

#### **IV. MUTUAS:**

Atendiendo a las demandas formuladas por CEOE y CEPYME, se ha alcanzado un compromiso sobre el desarrollo de las previsiones sobre “Mutuas y absentismo” en el ASE y de la reforma legal necesaria para su efectividad en relación al proyecto en trámite parlamentario de modificación de la LGSS. Ello permitirá garantizar la función de las Mutuas como entes colaboradores de la gestión de la Seguridad Social, el mantenimiento de su naturaleza jurídica, la mejora del cuidado de la salud de los trabajadores y la contribución a la competitividad de las empresas, la articulación adecuada de su régimen económico, la promoción de la participación de las asociaciones empresariales y sindicales más representativas, el objetivo de la eliminación del absentismo injustificado, y la evaluación de cara a la adecuación y ajuste de las cotizaciones por contingencias profesionales.

#### **V. PROPUESTA ARTICULADA DE REFORMA LEGAL Y DE PROPUESTA DE ACUERDO INTERCONFEDERAL:**

De una parte, respecto de los acuerdos alcanzados, que obligan a realizar las modificaciones legales necesarias, y previa redacción de las propuestas articuladas pertinentes, se requerirá del Gobierno la adopción de las medidas necesarias para la efectividad de las medidas negociadas.

Asimismo, se incluye el compromiso de recoger en el acuerdo interconfederal, (de naturaleza normativa u obligacional, según las materias) los acuerdos alcanzados en materia de flexibilidad y solución de conflictos. Por otra parte, se incluirá igualmente el compromiso de adecuación del ASEC a los objetivos de la reforma.

Madrid, 31 de mayo de 2011