



**ESTADO DE SITUACIÓN DE LA REFORMA
DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

COMITÉ EJECUTIVO DE CEOE

Madrid, 17 de mayo de 2011

Sobre la base del documento elaborado el pasado día 7 de abril, quisiéramos trasladar el estado de situación del mismo, en base a las reuniones habidas los días 8, 12, 13, 14, 15, 18, 19, 26, 27, 28 y 29 de abril y 2, 5, 10 y 12 de mayo.

Junto a los temas enunciados en el documento de abril, surge en la negociación la cuestión del modelo de fijación de salarios. Debemos recordar que es un debate que surge a iniciativa de la Canciller alemana y que ha tenido gran influencia sobre las reglas que van a gobernar el área euro, el llamado Pacto del Euro Plus. La posición de CEOE es que dentro de la Unión Monetaria y sin posibilidad de ajustar las pérdidas de competitividad mediante una devaluación, los salarios deben fijarse teniendo en cuenta las siguientes referencias:

- El objetivo de estabilidad de precios recogido en los Estatutos del Banco Central Europeo.
- El crecimiento de la productividad de la economía española se constituye así como el referente básico a nivel agregado, y que en el ámbito de la empresa debe aproximarse mediante variables relacionadas con la marcha de la empresa.
- Una parte del crecimiento de la productividad debe destinarse a favorecer la creación de empleo.

La posición sindical es que este tema no debe tratarse en el Acuerdo y dejarse a la revisión del AENC. Siguen defendiendo la indexación salarial como elemento básico en la formación de salarios a pesar de ser una práctica casi desaparecida en la zona euro.

1. Flexibilidad interna.

Recordamos que para las empresas, en su funcionamiento diario, y para la estabilidad en el empleo de los trabajadores parece importante que puedan alterarse las regulaciones que afectan al tiempo de trabajo y a la movilidad funcional, cuando el empresario tenga necesidades temporales al respecto.

CEOE y CEPYME proponen:

- a) La **flexibilidad ordinaria**, en la que el empresario pueda modificar condiciones de trabajo –tiempo y funciones, esencialmente-, sin tener que alegar causas y seguir procedimiento alguno, y sin preaviso, entrando esa variabilidad dentro de la gestión ordinaria de los recursos humanos. En tiempo de trabajo consiste en el reconocimiento del principio general de la distribución irregular de la jornada; en un porcentaje mínimo de la jornada anual que el empresario puede distribuir irregularmente; en una bolsa de horas de libre disposición; en un incremento del número de horas extraordinarias. En funciones supondría la movilidad dentro del grupo profesional, con las limitaciones lógicas de las titulaciones.
- b) La **flexibilidad extraordinaria temporal**, en la que el empresario debe tener unas causas determinadas y efectuar los cambios preavisando a los representantes de los trabajadores y a los trabajadores afectados, pero sin que tenga obligación de consultar. En tiempo de trabajo afectaría a cuando sobrepase los parámetros de la flexibilidad ordinaria y no llegue a otros o sea permanente, y en movilidad funcional cuando sea más allá del grupo profesional y por un período limitado.
- c) Las **modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo**, en las que el empresario debe tener causa, dar un período de notificación y seguir un procedimiento de consulta si se trata de modificaciones colectivas, necesitando acuerdo cuando la modificación afecta a un convenio colectivo de aplicación general. No necesita ese acuerdo cuando, siendo colectivo, altera un acuerdo colectivo de eficacia limitada.

La mayor discrepancia con los sindicatos está en el apartado b), dado que los desacuerdos derivados de la flexibilidad extraordinaria temporal quieren que sean resueltos por la Comisión paritaria del convenio, antes de la que la medida sea efectiva. **También en el c),** por la pretensión de que intervengan las Comisiones paritarias en caso de desacuerdo.

2. Vigencias - ultraactividad.

Decíamos en el documento del mes de abril, que los convenios deben estar vigentes hasta que finaliza su ámbito temporal, a partir de dicha fecha estamos hablando de un plazo máximo de extensión de la vigencia, tras la fecha inicialmente prevista para la misma.

CEOE y CEPYME quieren que cuando se agota el tiempo previsto, sin que dé resultado la prórroga acordada o la mediación –quizás obligatoria- o arbitraje voluntariamente aceptado, la unidad de negociación superior sustituya a la no acordada. De no ser posible esto último, se reconocerían los derechos individuales y algunos de los colectivos hasta la conclusión de una nueva negociación.

Los sindicatos proponen incluir como contenido mínimo del convenio –probablemente con carácter obligacional-, los plazos máximos para la negociación y la incorporación de mecanismos de solución extrajudicial de conflictos.

De otro lado, en el caso de que no exista arbitraje pactado y, por tanto, conclusión del convenio, quieren que continúe operando la ultraactividad hasta que exista un nuevo convenio.

3. Descuelgues.

Nuestra propuesta recogida en el documento anterior sigue vigente, en el sentido de que cuando se trata de los artículos 41.6 –modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en convenios estatutarios- y 82.3 –descuelgue salarial- de la LET, hay que dar salida a las situaciones en las que no haya habido acuerdo, a través de procedimientos de mediación y arbitraje, y, en ausencia de tales procedimientos, incluir en los convenios que el empresario, cuando se dan las causas a las que se refieren dichos preceptos, pueda adoptar la decisión de modificación sustancial y descuelgue salarial, informando a la representación de los trabajadores, y ello sin perjuicio del control de la jurisdicción social a las reclamaciones individuales que existan y de los límites temporales previstos o que se puedan prever al respecto por la LET.

Los sindicatos, tanto en el artículo 41.6 como en el 82.3 del ET, **proponen** que, en caso de desacuerdo, resuelva la Comisión paritaria correspondiente, y si no se lograra acuerdo se remita el conflicto a los sistemas de solución extrajudicial, lo que afectaría a las posibilidades de representación nacidas en la Ley 35/2010.

4. Comisiones Paritarias.

Tampoco hemos avanzado en este apartado, aunque continúa el interés común en fortalecer y ampliar las funciones de las Comisiones Paritarias.

Para ello, CEOE Y CEPYME proponen que han de observarse tres principios: a) Dotar de seguridad jurídica a su actuación; b) garantizar que su funcionamiento sea realmente efectivo, de forma que no represente dilaciones o impedimentos en los ámbitos en los que puede intervenir; c) desarrollar una aproximación flexible, de forma que su intervención sea fruto del consenso entre las partes y no perjudique o limite otras posibles alternativas de solución de conflictos, teniendo en cuenta la realidad tan distinta en la que dichas Comisiones pueden intervenir.

Las Comisiones Paritarias, sin perjuicio de lo que en cada unidad de negociación pueda establecerse al respecto, deberían desarrollar las siguientes funciones:

- Interpretación de lo pactado en el supuesto de cualquier conflicto de interpretación del convenio colectivo. Esta intervención, en el caso de conflictos colectivos, será previa a cualquier otra vía, sea extrajudicial o judicial, siempre que se garantice la rapidez y efectividad en el funcionamiento de la correspondiente Comisión Paritaria, a efectos de no perjudicar los derechos de los sujetos afectados. Esta interpretación tendrá la misma eficacia que el convenio, integrándose en el mismo y siendo objeto de los mismos trámites de registro y publicación que, en su caso, haya seguido aquél.
- Solución de los conflictos de aplicación del convenio, incluyendo los ocasionados respecto a la determinación de sus ámbitos personal, funcional o temporal.

- Desarrollo de cualquier función de regulación o adaptación que pueda haber sido delegada por la comisión negociadora, siempre que para ello se respeten, con independencia de la composición numérica, los niveles de legitimación previstos en la normativa estatal respecto a la comisión negociadora.

Finalmente, para nuestras Organizaciones los acuerdos de las Comisiones Paritarias deben tener eficacia vinculante en demandas ante la jurisdicción social. De igual forma ha de limitarse el acceso a dicha jurisdicción de los firmantes de acuerdos y convenios colectivos cuando pretenden impugnar regulaciones a las que han mostrado previamente, con su firma, su conformidad.

La mayor discrepancia con los sindicatos estriba en su deseo de que las Comisiones paritarias intervengan en flexibilidad interna y descuelgue salarial en el ámbito de la empresa, así como en los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la misma.

5. Medios extrajudiciales de solución de conflictos.

No se ha debatido a fondo la propuesta que efectuaron, antes del mes de abril, CEOE y CEPYME, lo que en principio pudiera suponer que el acuerdo en este apartado presente menos dificultades.

Recordamos que nuestra propuesta era:

En los acuerdos interprofesionales de nivel estatal y autonómico, se han venido regulando medios extrajudiciales de solución de conflictos colectivos, aunque positivos pueden considerarse, a día de hoy, como insuficientes, pues su principal objetivo era la "desjudicialización".

Esa configuración de los medios extrajudiciales no ha sido la más apropiada para poder aplicarse a toda una conflictividad colectiva e individual, originada esencialmente a nivel empresarial, y derivada de las medidas de flexibilidad interna y de reestructuración que han requerido de forma creciente las empresas.

Cuando en la reciente Ley 35/2010, el legislador ha hecho diversas referencias a la necesidad de establecer la mediación y el arbitraje como medios preferentes para la solución de las controversias derivadas de la flexibilidad

interna y del descuelgue salarial, lo cierto es que está llamando a una profunda reforma de los medios extrajudiciales.

Igualmente, en un ámbito esencial para promocionar la renovación de los contenidos de los convenios, es necesario hacer jugar a la mediación y al arbitraje un papel mayor.

Por tanto, es necesario dotar de una mayor polivalencia a los medios extrajudiciales. Ello requiere dotar a la mediación y al arbitraje de procedimientos más ágiles y cercanos a la empresa, así como de mediadores y árbitros que gocen de la confianza de las partes.

La mediación y el arbitraje exigen un replanteamiento en su composición, en su funcionalidad y en su profesionalidad.

Es importante que esta renovación de los medios extrajudiciales tenga muy presente la necesidad de facilitar la adaptación en las empresas de menor dimensión.

Y finalmente es necesario tener presente la necesidad de apoyo institucional para un adecuado funcionamiento.

El desencuentro con los sindicatos está en parte del papel que se les da a las Comisiones paritarias en la solución de conflictos, así como en la intervención en situaciones de desacuerdo –por ejemplo, en el artículo 40 del ET, referido a movilidad geográfica- o en la adaptación del convenio a los cambios legales, que no parece sea un objetivo prioritario.

Además, los sindicatos quieren mantener el ejercicio del derecho de huelga incluso durante el arbitraje pactado, lo cual no procede, por razones obvias.

Finalmente, los sindicatos proponen que el ASEC tenga eficacia general y directa en lugar del procedimiento actual de adhesión.

6. Estructura.

CEOE y CEPYME defienden que 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 en el plano procedimental y en el de contenidos.

Como principios generales creemos que deben desarrollarse los siguientes:

- La regulación más adecuada de la flexibilidad interna debe ser en la empresa –tiempo de trabajo, funciones, salario, etc.-, lo que conlleva cierta descentralización.

En consecuencia, se debe descentralizar la negociación colectiva, siempre que existan diversos instrumentos negociales que den protagonismo a la negociación en la empresa.

- Los convenios colectivos de empresa tienen tendencia a ser autosuficientes, especialmente en las grandes empresas. Lo que no es obstáculo para que si el nivel sectorial, especialmente el estatal, desarrolla una adecuada ordenación de temas transversales, los convenios colectivos de empresa puedan tomarlo como referencia.

Por tanto debería eliminarse la actual prohibición del artículo 84.1 de la LET, que impide una negociación de nivel inferior durante la vigencia del convenio colectivo sectorial.

- No es posible mantener una posición rígida y única respecto a cuál es el nivel supraempresarial más adecuado, si el provincial, el interprovincial, el autonómico o el estatal.

Ello no obsta para que se impulse de forma profunda una renovación de sus contenidos cuando se considere que limita la flexibilidad interna en la empresa.

- El nivel sectorial estatal tiene adjudicado desde 1997 una función claramente ordenadora de la estructura negocial, que en algunas de sus líneas generales pueden ser actualmente compartidas e incluso acentuadas.

Lo anterior no excluye que pueda haber determinados sectores en los que el convenio colectivo sectorial estatal sea la fuente principal y única de regulación de las condiciones de trabajo, fundamentalmente en función de la dimensión de las empresas.

Las diferencias de los sindicatos con nuestra propuesta son más intensas de lo que pudiera parecer, ya que ellos no renuncian a sus principios tradicionales de articulación y vertebración de la negociación colectiva, para adaptarla a las actuales necesidades del destinatario final, que es la empresa.

Si es cierto que aceptan una modificación del artículo 84 del ET, en el sentido de permitir la negociación de un convenio de empresa durante la vigencia del convenio de sector, pero intentan controlar la negociación en ese ámbito privilegiando su representación sobre la que exista en la empresa. Además el asesoramiento del convenio de empresa no debe de estar preestablecido, sino vinculado a lo que deseen las partes negociadoras.

Además, tampoco es aceptable la pretensión sindical de que sea de aplicación el convenio más favorable cuando conviva el de empresa y el de sector y su propuesta de que desaparezcan los convenios franja.

7. Legitimación.

Nuestras Organizaciones piden que 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.

Los sindicatos dicen aceptar nuestra propuesta, pero refieren el 10% de representación necesaria para formar parte de la Comisión negociadora, tanto al concepto de empresas como de trabajadores, que no es lo que hemos planteado. Ello podría causar problemas en los convenios que tienen configurada desde hace muchos años la legitimación en la mesa de negociación.

Además, en este apartado, piden la prevalencia del sindicato en la empresa sobre la representación unitaria de los trabajadores, cuestión que desde nuestras Organizaciones no se contempla.

8. Exclusión de directivos y de nuevos emprendedores autónomos.

Como comentamos, en la negociación colectiva se acepta, en múltiples casos, la no aplicación a personas que tienen una función directiva o puestos de confianza, además de los contratos de alta dirección.

En consecuencia, la norma estatal debe contemplar esta exclusión para ser aplicada, excepto pacto en contrario. Todo ello sin que suponga un concepto discriminatorio y se respete el derecho necesario previsto en el ordenamiento laboral.

De otro lado, debe excluirse durante dos años la aplicación de los convenios a los denominados nuevos emprendedores –autónomos-, es decir, aquéllos que comienzan un negocio, cuando su número de empleados sea inferior a seis trabajadores.

La posición sindical es no contemplar la negociación de estos dos conceptos, dado que entender no debe disminuirse la cobertura de la negociación colectiva.

9. Mutuas.

En la última semana se ha analizado el texto que a continuación se expone, sin que en principio existan excesivas dificultades para ser aceptado por ambas partes.

“ I. Las Organizaciones firmantes trasladan al Gobierno su acuerdo para que elabore una regulación de las MATEPS que se fundamente en los siguientes principios generales esenciales:

1. Garantizar la función de las Mutuas como entes colaboradores en la gestión de la Seguridad Social, fundamentalmente respecto a la protección de los derechos de los trabajadores en el ámbito de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y, en su caso, en la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, todo ello en el uso más adecuado y eficiente de sus recursos.
2. Mantener la naturaleza jurídica de las Mutuas asegurando su carácter privado como asociaciones de empresarios constitucionalmente tuteladas, respetando su autonomía gestora y de gobierno, todo ello

sin perjuicio del control y tutela a desarrollar, en cuanto ente colaborador, por la Administración.

Las empresas elegirán libremente la Mutua, con participación de sus trabajadores.

3. Mejorar el cuidado de la salud de los trabajadores y contribuir a la competitividad de las empresas. Para ello, deberán dotarse de las siguientes políticas:

a) Incentivar a las empresas atendiendo a su tamaño, incluidas las empresas individuales, para la mejora en la prevención de riesgos laborales, valorando actuaciones y resultados.

b) Desarrollar un programa específico para la eficaz gestión de la incapacidad temporal basado en:

- La mejora de la colaboración de las mutuas con la administración de la Seguridad Social y los servicios públicos de salud, para el control de los procesos y el acortamiento del tiempo de recuperación de la salud, con el consiguiente efecto derivado sobre los costes empresariales.

- La fijación de objetivos e indicadores periódicos y mensurables, de mejora de la gestión, incremento de actuaciones y reducción de costes indebidos.

- Sin perjuicio de las obligaciones legales respecto de los excedentes, la instrumentación de una política orientada a repercutir en las empresas mutualistas los ahorros derivados de las mejoras de gestión y reducción de cargas burocráticas. Ello evitando cualquier efecto discriminatorio en el empleo de los trabajadores.

c) Mejorar la gestión de la enfermedad profesional y reforzar los mecanismos de notificación y registro de la misma.

d) Prestar sus servicios con la calidad que requieren sus mutualistas y usuarios, reforzando la información a los mismos y a sus profesionales sobre funciones, procedimientos, derechos y obligaciones.

4. Articular debidamente su régimen económico distinguiendo las prestaciones de la gestión interna promoviendo, mediante medidas estructurales de ajuste presupuestario (reaseguro, prestaciones, excedentes, reservas) y la creación de comisiones previas de auditoría, la mejor relación entre los recursos públicos y privados de las Mutuas y entre los ingresos y costes de las prestaciones, garantizando su gestión eficiente y transparente, así como su contribución a la solidez y mejora del Sistema de Seguridad Social.
 5. Promover, en cuanto ente colaborador de la Seguridad Social, el desarrollo de la participación efectiva de las asociaciones empresariales y sindicales más representativas, sin perjuicio de la debida representación de los mutualistas y trabajadores de las Mutuas en sus órganos de dirección, supervisión y control.
 6. Con el objetivo de eliminar el absentismo injustificado se elaborará trimestralmente un ratio de evaluación de su comportamiento general tanto en el sector público como en el privado, de forma que puedan adoptarse las medidas correctoras adecuadas.
- II. Las organizaciones firmantes solicitan del Gobierno que en los meses siguientes a la firma del presente Acuerdo se realice una primera evaluación, con vistas a los presupuestos de 2012 en relación con la ejecución presupuestaria de ingresos y gastos y la eventual adecuación y ajuste de las cotizaciones por contingencias profesionales.
- Esta evaluación se realizará periódicamente en los términos establecidos en el Acuerdo Social y Económico.
- III. Las organizaciones firmantes trasladan al Gobierno y a los grupos parlamentarios su interés en que las medidas necesarias para aplicar este Acuerdo se adopten por norma legal que pueda ser tramitada en el marco del Proyecto de Ley de actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social de forma que puedan entrar en vigor, en todo caso, antes del 1 de enero de 2012”.

10. Medidas de incentivación del empleo.

Como novedad de días pasados, el Ministerio de Trabajo ha decidido la constitución de una Mesa Tripartita de Contratación que debiera de abordar el contrato a tiempo parcial, el de jóvenes y algún otro si procediese, a fin de obtener conclusiones a mediados del próximo mes de junio.

De otro lado, la posición de CEOE y CEPYME continua siendo la del mes de abril, que a continuación se recoge.

En este sentido continúan considerando que el contrato a tiempo parcial no se ha desarrollado en los términos de los países de nuestro entorno europeo por estar considerado, por la parte sindical, como un contrato presuntamente fraudulento y de escasa protección social.

La consecuencia es que el contrato necesita ser adaptado a las necesidades de empresas y trabajadores.

La rigidez que adolece se debe, sobre todo, a la distribución de las horas ordinarias de trabajo y al régimen de horas complementarias. La promoción de este contrato debe pasar por:

- Fomentar el contrato indefinido a tiempo parcial como alternativa a la contratación temporal.
- Prever la distribución de las horas ordinarias de trabajo de forma aproximada, articulando la posibilidad de pactar su distribución irregular.
- Revisar algunos aspectos técnico-jurídicos que aseguren la compatibilidad entre las necesidades personales y familiares del trabajador y la demanda de flexibilidad de las empresas (determinación de las horas complementarias a través de la negociación colectiva –dando entrada a los acuerdos de empresa-, elevar el porcentaje de horas complementarias, revisar los plazos de preaviso, establecer algunas cautelas a las causas de la denuncia por el trabajador del pacto de horas complementarias).

De otro lado, nuestras Organizaciones creen que hay que intensificar la mejora de la contratación de los jóvenes, especialmente mediante el contrato para la formación, a través de:

- Que tenga una orientación, fundamentalmente, de prestación laboral.
- Que, por tanto, la edad de contratación debe ser lo más amplia posible - hasta los 35 años-, dado el elevado paro juvenil y las dimensiones del fracaso escolar.
- Que la duración debe estar limitada a tres años.
- Que exista cierta libertad de resolución.
- Que el salario parta del SMI y se acomode, gradualmente, a las condiciones del convenio.
- Que exista una protección social que evite calificarlo como precario.

La posición de los sindicatos es más próxima a la nuestra en el contrato a tiempo parcial que en el contrato para la formación.

Madrid, 17 de mayo de 2011.