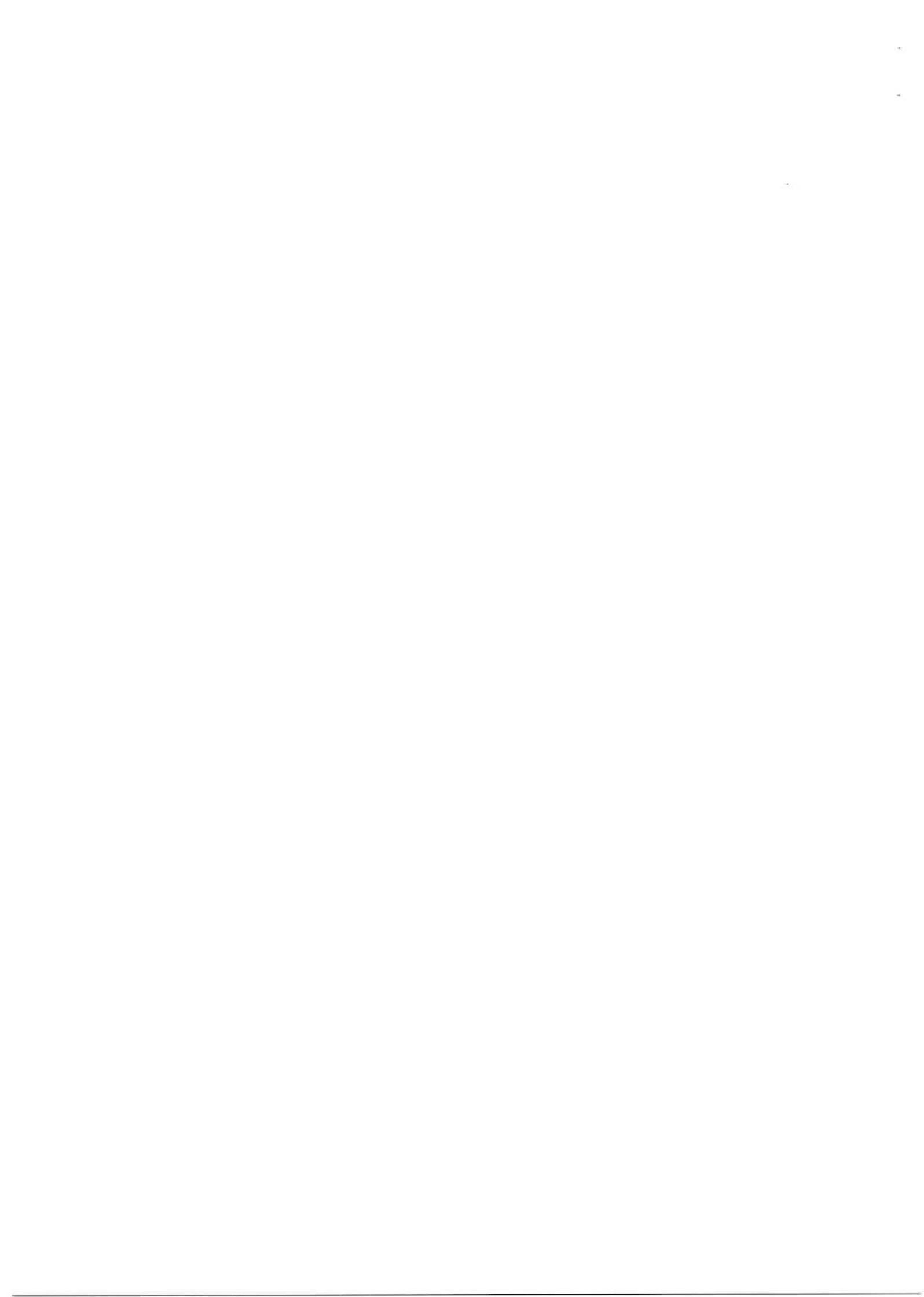


PROPUESTA DE CEIM
SOBRE
LA REFORMA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Mayo 2011



NOTA SOBRE EL ESTADO DE SITUACIÓN

En relación con el documento "Estado de Situación de la reforma de la Negociación Colectiva. Comisión de Dialogo Social", de 19 de mayo de 2011, elaborado por CEOE, desde la Presidencia de CEIM pasamos a aportar posiciones y alternativas a la misma, con las siguientes consideraciones:

1. CONSIDERACIÓN DE CARÁCTER GENERAL.

El documento contempla una pluralidad de materias que merecen un tratamiento diferenciado. Por una parte, una reforma de la regulación la Negociación Colectiva en España que posibilite el objetivo de acercamiento de la negociación a los auténticos y más directos protagonistas y la consiguiente ganancia de adaptabilidad a la realidad de las empresas, con lo que supone de posibilitar el mantenimiento del empleo.

Y por otro, y en línea con este objetivo de reforma, y también como objetivo de CEOE, están la necesaria flexibilidad para adaptar las condiciones de trabajo a las cambiantes exigencias de la demanda; la normalización de las fórmulas de contratación laboral; el control de absentismo injustificado y la potenciación del arbitraje laboral.

2. ANÁLISIS DE LA REFORMA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

2.1- Libertad de negociación y estructura.

En los últimos treinta años, la negociación colectiva se ha regulado por diez artículos del Estatuto de los Trabajadores que han posibilitado una continuidad con estructuras anteriores, dentro de un marco heredero de relaciones laborales

heterónomas, que se basaba, por ello, en la eficacia general de los convenios estatutarios, con determinadas exigencias de legitimación para ello.

En un momento donde la consolidación de las fórmulas de negociación entre las partes sociales es una realidad, y en el cual, la situación de crisis económica profunda exige una flexibilidad máxima para evitar la destrucción de las empresas, es imprescindible acometer una modificación que nos acerque a otros modelos ya vigentes en los países de nuestro entorno.

Se trataría, así, no de suprimir, sino de modular la eficacia general en los ámbitos existentes. Resulta fundamental a este fin de libertad y descentralización, la reforma de las reglas de legitimación y concurrencia actuales de convenios colectivos para permitir el ejercicio de esta libertad y cumplir de verdad con el compromiso que tiene CEOE de acercar la negociación de las posibles soluciones al lugar donde se desarrollen los problemas.

La capacidad de autorregulación, mediante la negociación con la representación de los trabajadores, ha de residir en la empresa, que, mediante su asociación libre, la delega en las organizaciones que negocian en su nombre, pero no al contrario.

Esto no impide la continuidad del convenio provincial, ni del convenio estatal, sino que estos, que seguirán siendo de aplicación para quien no disponga de convenio colectivo propio, no asfixien la capacidad de adecuación de las condiciones de trabajo en el ámbito de la empresa o del grupo de empresas o de las empresas asociadas por medio de otro convenio colectivo, y sin que le sea de aplicación ningún precepto de otro convenio, salvo remisión expresa del acordado por los más próximos.

Respecto del planteamiento sindical, rotundo rechazo a la elección de convenio más favorable para el trabajador cuando convivan el convenio de empresa y el de sector.

En la práctica, estamos hablando de la modificación de los artículos 83 y 84 del Estatuto de los Trabajadores.

Evitar, en todo caso, el mayor control sindical en el convenio de empresa sobre el que ya existe con su representación unitaria.

2.2. Ultra Actividad.

No hay duda en la necesidad de modificar la regulación de la prórroga de vigencia de convenios, con el fin de evitar la continuidad de de ámbitos inexistentes o de prolongar indefinidamente sus disposiciones, en contra de la adaptabilidad de las empresas.

Es preciso delimitar la ultra actividad a un período máximo de seis a ocho meses, a partir del cual el convenio perdería su vigencia, aplicándose en su lugar la normativa general y, en su caso, los acuerdos sectoriales o de cobertura de vacíos. Para ello es precisa la modificación del artículo 86.2 del Estatuto de los Trabajadores.

2.3 Legitimación.

Para la participación en las mesas negociadoras en los convenios de ámbito superior a la empresa, evitando exclusiones de colectivos de empresas medianas o grandes, corresponde la modificación del artículo 87.3 del Estatuto, para otorgar la legitimación empresarial a las organizaciones en que se integren un 10% de las empresas existentes, o aquellas empresas que supongan el 10% del empleo en el ámbito elegido.

2.4 Comisión Paritaria.

También es preciso modificar el artículo 91.1 del Estatuto de los Trabajadores, al efecto de consolidar la función interpretativa y de aplicación en las comisiones paritarias, y añadir su función de adecuación del contenido del convenio a las alteraciones relevantes que puedan producirse durante su vigencia, como garantía de flexibilidad.

Por otra parte, también ha de reforzarse su capacidad de decisión, limitando la impugnación de sus acuerdos ante la jurisdicción, a los supuestos en que haya existido fraude, intimidación o violencia en la decisión, o haya conculcado derechos fundamentales.

2.5 Flexibilidad.

En esta materia nos inclinamos por una doble actuación:

a) Abrir una vía que permita la modificación de las condiciones establecidas en convenio, aunque sea con carácter temporal, y aunque no haya acuerdo con la representación legal de los trabajadores, en el caso de que concurran circunstancias que justifiquen la adopción de esta medida a nivel de empresa.

Este es el único sistema de conseguir un auténtico marco flexible y de adaptación de condiciones e incrementos pactados en convenio colectivo de ámbito superior al de empresa y que, obviamente, pueden necesitar, circunstancialmente, adaptaciones al ámbito empresarial.

Hoy esta flexibilidad está vedada, ya que todos los procedimientos de descuelgue se reducen a cuestiones salariales, y finalizan en vía muerta si no hay acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, por mucho que las circunstancias del

mercado o la buena gestión empresarial recomienden hacer determinados cambios sobre las condiciones establecidas en el convenio colectivo sectorial.

b) Otorgar seguridad jurídica al concepto de *modificación sustancial*, que conlleva la tramitación del procedimiento regulado en el artículo 41 ET. Para ello puede acudirse a criterios objetivos, que justifiquen la necesidad de tramitar dicho procedimiento, porque se produce una relevante alteración del equilibrio de prestaciones del contrato, quedando por tanto, fuera de esta regulación, cualquier modificación que no alcance la categoría de "sustancial". Se entendería como tal, como ejemplo:

En Jornada y horarios, si la modificación implica una variación en más del 25% en su distribución o cómputo;

En Sistemas de remuneración o rendimiento, si la modificación puede repercutir en más del 25% de su importe;

En Sistemas de organización del trabajo, cuando se altere la jornada o la remuneración en los términos descritos.

De este modo, se conseguiría garantizar un espacio de flexibilidad para el funcionamiento y adaptabilidad ordinario de la empresa, sin dejarlo pendiente a la interpretación de un juez determinado.

Evitar la intervención de las Comisiones Paritarias, si no hay acuerdo en la modificación de las condiciones sustanciales de trabajo, si es un convenio de eficacia relativa.

2.6 Incremento salarial y descuelgue.

Añadir al número 3 del artículo 85 del ET, una nueva obligación de que el convenio regule las fórmulas de determinación de los salarios, que habrán de contemplar, necesariamente, los parámetros que reflejen la marcha de la empresa o del sector, atendiendo a sus resultados económicos, a la situación de mercado y a los avances en productividad que resulten de una mayor o mejor aportación de los trabajadores al sistema productivo.

Las empresas podrán descolgarse de las condiciones salariales de un Convenio de ámbito superior mediante la comunicación a la Comisión Mixta, bien del acuerdo con la representación de los trabajadores en la empresa, bien de la decisión empresarial fundada en razones económicas objetivas.

3. **NORMAS DE CONTRATACIÓN LABORAL.**

Fuera del ámbito de la negociación colectiva, resulta imprescindible abordar la normalización de las fórmulas de contratación laboral, buscando una simplificación que evite profusión de figuras injustificadas, confusión de regímenes y abusos. Esta normalización se basaría en las siguientes propuestas:

1. Consolidar un único modelo de contrato laboral estable, con indemnización tasada en 20 días por año de servicio y máximo de una anualidad, sea la extinción por causa económica o disciplinaria declarada improcedente. Esta sería la modalidad ordinaria y general, mediante su inclusión en el Estatuto de los Trabajadores, respetando otras fórmulas anteriores para los trabajadores ya contratados.

2. Mantener los contratos temporales causales.

3. Unificar un régimen del contrato a tiempo parcial, remitirlo a la regulación general (de trabajo, cotización y prestaciones) con la debida proporcionalidad.

4. Si se busca una efectividad inmediata de reducción del desempleo en que nos encontramos, habría que pensar en un contrato temporal "de fomento del empleo" o de inserción, que, añadida a la propia temporalidad de dos años de duración, la retribución en base al salario mínimo interprofesional, sin más requisitos o limitaciones.

5. En cuanto a la modalidad de formación, podría utilizarse en mayor medida, para la inserción de jóvenes, si se suprime la obligación de la empresa de garantizar la formación teórica, que quedaría para los servicios públicos de empleo, centrándose la empresa en la formación práctica del trabajador en el puesto de trabajo. En este sentido se suprime la prohibición que tienen las ETT's para poder formalizar este tipo de contratos.

6. Ampliación de la duración del contrato en prácticas a tres años para todos los titulados (ahora sólo se contempla para el titulado universitario, FP, y titulaciones oficiales según la Ley de Formación Profesional).

7. Eliminación de la penalización establecida en la Ley 35/2010 en la finalización del contrato de obra o servicio determinado.

4. **ABSENTISMO INJUSTIFICADO.**

Ante todo ha de exigirse la derogación de la norma que traslada a la empresa el coste de los quince primeros días de IT. Es una prestación de seguridad social que ha de ser asumida por el sistema, en función de las cotizaciones. Si el Estado no

puede asumir ese coste, mucho menos puede hacerlo la empresa (que además cotiza para que lo haga el Sistema).

Por otra parte, es preciso que se concreten medidas para ratificar la competencia de las Mutuas Patronales y de la Inspección Médica en la revisión de los procesos de incapacidad temporal, diseñándose campañas específicas para garantizar el control de las bajas laborales.

Al mismo tiempo, han de regularse cauces de consulta y denuncia por los servicios médicos de empresa o empresarios individuales, ante la Inspección Médica, para solicitar la revisión de procesos que presenten caracteres no justificados de duración o reiteración.

5. ARBITRAJE LABORAL.

El arbitraje laboral es una alternativa a la judicialización de los conflictos que ha dado muy buenos resultados en otros países. En nuestro caso, su fracaso se debe, tanto a la desconfianza hacia los árbitros propuestos, como al carácter no definitivo de lo decidido, ya que la mediación o arbitraje abre una vía de impugnación ante los tribunales.

Que la financiación de estos sistemas de solución extrajudicial de conflictos sea financiada, exclusivamente, a cargo del Estado.

Apoyar el no ejercicio del derecho a la huelga siquiera cuando se está negociando un acuerdo arbitral.

Habr  de acometerse un estudio de los sistemas de arbitraje laboral que est n consolidados en otros países, como ocurre con el norteamericano, con el fin de valorar la posibilidad de proponer este tipo de soluciones, mediante una selección de árbitros independientes (procedentes de cátedra o de ejercicio profesional) y el establecimiento de un procedimiento que resuelva con carácter definitivo las cuestiones, salvo supuestos de fraude o coacción.

6. MUTUAS PATRONALES.

Desde el punto de vista empresarial, deberá defenderse que cuando muchos empresarios est n ahogados por el pago de las cotizaciones sociales y les provoca un insoportable peso de las cotizaciones en los costes laborales, tales excedentes deberán devolverse mediante una reducción de las cuotas empresariales. Principio que desde CEOE y sus organizaciones venimos defendiendo en todas las negociaciones, máxime dado el diferencial de 5 puntos que tenemos de promedio con nuestros competidores más próximos.

7. CONSIDERACIONES FINALES.

A la vista de estos planteamientos y de la auténtica necesidad que tienen las empresas de adaptarse a la realidad en cada momento y de poder gestionar su propio marco de negociación colectiva sin afectar a terceros, entendemos que la reforma de la negociación colectiva que se vislumbra como posible, incluso aún con concesiones que pueden ir más lejos en materia de ultractividad por parte de los sindicatos, no alcanza en modo alguno los niveles mínimos de exigencia de libertad de marco de establecimiento de negociación colectiva y de adaptabilidad al nivel de empresa que exige nuestra situación económica.

De otro lado, a nuestro juicio, convendría aprovechar el presente momento para concretar, en el ámbito empresarial, una posición de mínimos en materia de reforma de estructura de negociación colectiva y de flexibilidad que puedan servir de referencia para futuros cambios legislativos, que sin lugar a dudas deberán venir en nuestro país.

Alcanzar un acuerdo en estos momentos que no satisfaga las exigencias de libertad y adaptabilidad que demanda el mercado no solamente va a defraudar a nuestras empresas sino a limitar la capacidad legislativa de quien, a futuro, deba afrontar las riendas de las necesarias reformas que han de llevarse a cabo en España en los próximos tiempos.