

EL GOBIERNO APRUEBA POR DECRETO UNA PROFUNDA AGRESIÓN AL DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Con la complicidad de CCOO y UGT:

Kaos. Laboral y Economía - 02-07-2011

Después de meses de negociar con la patronal y proponer un acuerdo lesivo para los trabajadores, CCOO y UGT **dieron munición al gobierno** para que aprobara por decreto una ley que supone un **profundo ataque al derecho a la negociación colectiva** y que pretende reducir la resistencia trabajadora.

El decreto aprobado por el gobierno contiene medidas como la **imposición del arbitraje obligatorio** en la negociación del convenio (lo que supone liquidar la ultraactividad, o mantenimiento de los derechos adquiridos, y la negación de hecho del propio derecho a la negociación colectiva), el **predominio del convenio de empresa**, mecanismos de descuelgue por parte de las empresas de las condiciones salariales y laborales contenidas en los convenios...

Más allá de los gestos y declaraciones rituales a que la burocracia dirigente de CCOO y UGT nos tiene acostumbrados, ésta nada moverá: al fin y al cabo el gobierno aprueba una reforma que en sus líneas maestras ya había sido bendecida por los propios sindicatos, y que además les sigue reservando un puesto destacado en su gestión (mecanismos de arbitraje, protagonismo negociador e institucional...).

Negociación colectiva - Las claves de la reforma de los convenios

El Consejo de Ministros ha aprobado la reforma de la negociación colectiva que incluye por ley la mediación para resolver conflictos y que da prioridad a los convenios de empresa frente a los provinciales. El borrador del texto ya apunta por dónde van a ir los cambios que afectarán a trabajadores y empresarios a la hora de pactar los convenios y fijar las condiciones laborales. El Ejecutivo aprobará la reforma a través de un real decreto que, tras su convalidación, será tramitado como proyecto de ley, lo que posibilita su transformación a través de enmiendas. Todo está abierto a la negociación, ha adelantado el Ejecutivo, pero con dos líneas rojas infranqueables: los cambios en las condiciones laborales tendrán que ser acordados y no impuestos; y la prórroga indefinida y automática de los convenios es intocable.

- **Caducidad.** La ley fija plazos máximos para evitar que la renovación de un convenio se eternice. 3 meses antes de que expire habrá que comunicar esa próxima caducidad y a partir de ahí habrá un máximo de 8 meses para llegar a un acuerdo en los convenios con vigencia prevista de dos años o 14 meses si su tiempo de vigencia es mayor. Si no se logra, actuarán los mecanismos externos, que figuran como contenido mínimo del convenio, "incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un **arbitraje vinculante**". El texto aclara que ese laudo "tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios" y solo podrá recurrirse por defectos formales. Aunque esta redacción reduce al mínimo las posibilidades de conflictos sin resolver, el documento añade que, en caso de desacuerdo, "se mantendrá la vigencia del convenio". Esta era una de las principales demandas sindicales frente a la CEOE, que abogaba por el decaimiento del convenio.

- **Órganos de mediación.** El decreto insta a empresarios y sindicatos a adaptar el funcionamiento de los organismos extrajudiciales de solución de conflictos a la nueva norma. Esto probablemente implique cambios en la figura del mediador, pues ahora sus decisiones no son vinculantes (sí lo son las del árbitro, pero quienes recurren a estos servicios pueden elegir la fórmula). Los organismos existentes son el **SIMA** (sistema interconfederal de mediación y arbitraje) y los equivalentes autonómicos que existen en las 17 comunidades. Con la reforma se pretende trasvasar los 350.000 conflictos colectivos que ven los juzgados cada año a esos organismos. El SIMA solo tramitó 264 procesos el año pasado y tiene

adheridos 108 sectores y 153 empresas, una pequeña porción de los alrededor de 5.000 convenios que existen en España.

- **Flexibilidad interna**. La gran pretensión de esta nueva norma es que las empresas puedan adaptar las condiciones de trabajo a sus necesidades, a pesar de que haya un convenio en vigor. Por primera vez, esta categoría figura también como contenido mínimo del convenio, de forma que empresas y trabajadores agilicen los cambios negociados sobre horas extraordinarias, distribución del tiempo de trabajo, categorías profesionales de los empleados, modalidades de contratación y conciliación entre vida laboral y familiar. Si no se ponen de acuerdo, las partes deberán recurrir a la comisión paritaria, que se pronunciará en 7 días. Y si el bloqueo continúa, la solución consistirá, al igual que en el resto de la reforma, en apelar a la mediación o el arbitraje. En cualquier caso, los cambios de las condiciones sustanciales de trabajo (salarios, horarios, jornada...) tendrán que ser pactados y no impuestos por el empresario.

- **Jornadas flexibles**. Como muestra de la flexibilidad interna que deberán incluir todos los convenios, existirá un porcentaje de jornada que se distribuirá a lo largo del año según las necesidades del empresario. La ley fija un mínimo del **5%** en cómputo anual. Así, una empresa podrá decidir alargar la jornada de sus trabajadores algunos días para hacer inventario, por ejemplo, a cambio de acortarla en otro momento. El objetivo es **evitar las horas extraordinarias**, que habría que pagar aparte. Hasta ahora esta medida, que solivianta a los sindicatos y que los empresarios consideran insuficiente, tenía carácter voluntario.

- **Descuelgue salarial**. Las empresas podrán desvincularse de las referencias retributivas que fijen los convenios sectoriales cuando las dificultades de la empresa "afecten a las posibilidades de mantenimiento del empleo". El acuerdo para modificar esos salarios deberá "determinar con exactitud la retribución a percibir" y programar una vuelta al escenario inicial, que en ningún caso podrá demorarse más de tres años. También en este caso habrá que recurrir a la comisión paritaria y, en última instancia, al laudo.

- **Más peso a la empresa**. El convenio de empresa se impone al provincial y podrá modificarlo a la baja en cuestiones básicas como el salario, la jornada, la clasificación profesional, las formas de contratación y las medidas de conciliación. Se trata de un cambio trascendente, pues el marco provincial cubre ahora a más del 70% de las empresas. Este cambio será de aplicación inmediata en cuanto se apruebe el decreto, aseguran fuentes del Ejecutivo, mientras que para otros aspectos habrá periodos transitorios.