



**Javi López
Irisarri**
Responsable de
Negociación Colectiva
de CCOO

Momento actual de la Negociación colectiva

Estamos a mediados de junio y posiblemente, en la fase final del proceso de negociación de la reforma de la negociación colectiva. Una reforma que se reconocía necesaria afrontar en el Acuerdo Social y Económico alcanzado entre CCOO, UGT, CEOE, y el Gobierno el pasado mes de febrero.



SE MANTENÍA que la negociación colectiva actual tenía importantes problemas de estructura y vertebración; de legitimación, de tratamiento de la flexibilidad interna, adaptación de contenidos y de gestión, así como de adecuación a las situaciones de dificultad. Así pues la tarea se planteaba complicada y más si se daban plazos, como el 19 de marzo, que evidentemente no se ha cumplido. Pero precisamente, lo menos importante es no haber acabado la negociación en plazo.

Se puede pensar que quizás hubiera sido más razonable haber afrontado la reforma en otros momentos en los que la negociación transitaba entre menos turbulencias. Sin embargo y aún siendo cierto, no lo es menos que la dramática situación del empleo obliga inexcusablemente a explorar alternativas; y aunque la reforma de la negociación no tiene una relación directa con el empleo, es

más que evidente la indirecta. Así, la flexibilidad interna frente a la flexibilidad externa requiere de su tratamiento y racionalización dentro de la negociación colectiva.

Parece necesario además, hacer alguna reflexión al respecto, cuando vemos que, por ejemplo, en Euskadi hay casi 400.000 personas sin el amparo de un convenio colectivo, o que sólo una tercera parte de los trabajadores vascos han comenzado el 2011 con un convenio colectivo en vigor. Han sido los convenios extraestatutarios, (más conocidos como de eficacia limitada) del metal de Araba y Gipuzkoa, junto con aquellos convenios de vigencia plurianual los que han impulsado las mejoras retributivas.

Sobre el contenido

La reforma de la negociación colectiva trata básicamente, aunque no sólo, de

replantear el contenido de lo amparado en el Título III de la ley Estatuto de los trabajadores. Pretende un nuevo enunciado de los artículos que se refieren a los procedimientos de la negociación colectiva y la gestión de los productos de la negociación.

En cuanto a **los procedimientos**, se trata por una parte, de la **legitimación para negociar** (art. 87), de manera que la propuesta pasa por intentar corregir algunos problemas que se dan respecto, fundamentalmente en el banco empresarial. Tanto CCOO como UGT entendemos como válida la propuesta de legitimación empresarial que pueda certificarse bien... o bien a partir del volumen de trabajadores que emplean (un 10% para ambos supuestos). Los sindicatos proponemos la prevalencia del sindicato en la empresa, frente a la representación unitaria de los de los trabajadores, sin que a fecha de hoy esta cuestión esté cerrada.

El artículo 85, hace referencia a la **vigencia y dinamización**. Aunque esta materia no estaba comprometida ha sido incorporada a la negociación siendo la más trascendente y controvertida de la misma (más conocida por el nombre de ultraactividad). Se ha evolucionado mucho en la negociación respecto a la posición de salida de la patronal, acordando incluir como contenido mínimo del convenio colectivo plazos máximos para la negociación; incorporando mecanismos de solución extrajudicial de conflictos para superar las situaciones de bloqueo.

A través de Acuerdo Interconfederal, se establecerán plazos para la denuncia del convenio, constitución de mesa negociadora, periodo de negociación, mediación y arbitraje. El acuerdo, sin definir a día de hoy, sí tiene carácter normativo u obligacional, y llevaría necesariamente aparejada la modificación del los actuales Acuerdos para la Solución Extrajudicial de Conflictos.

En lo que se refiere a la **estructura de la negociación**, cabe reseñar que una cultura tremendamente extendida en el sindicato sobre los ámbitos en los que se desarrolla la negociación colectiva, ha acabado asentado el criterio de que una adecuada estructura de negociación es esencial para el correcto funcionamiento de un sistema de relaciones laborales y que la misma requiere una correcta articulación entre diferentes ámbitos negociadores.

Cuestión muy controvertida también en el interno del sindicato, está siendo objeto de la manipulación sindical más burda por parte de los sindicatos nacionalistas, siendo necesario aplicar fuertes dosis de reflexión y racionalidad que nos permitan superar situaciones mas que paradójicas. Un convenio de ámbito superior, no puede bloquear sus regulaciones impidiendo la concurrencia conflictiva de otros ámbitos supraempresariales, salvo en un reducido campo de materias. Sin embargo, los convenios de ámbito inferior (provinciales o de empresa) quedan inmunes frente a la concurrencia de ámbito

sión Paritaria. La negociación se realizará con los sindicatos representativos en la empresa, asistidos por los más representativos en el sector, y cuando convivan el convenio de la empresa y el del sector será de aplicación el más favorable para el trabajador, medido en términos anuales en los aspectos cuantificables.

El otro gran bloque es la **gestión de los productos de la negociación**. Aquí

nos encontramos con la **flexibilidad interna**. A día de hoy nadie cuestiona que los convenios colectivos, de los que se refiere el Título III son de eficacia general, es decir que no se requiere la adhesión expresa a los mismos de los trabajadores y empresarios para que estos sean considerados normativos, es decir, ley de obligado cumplimiento. Ahora bien, la reforma laboral impuesta ha abierto una brecha importante que hay que suturar rápidamente. La facilidad que se otorga al empresario para el descuelgue, no solo en lo salarial sino extensivo a lo que se consideran las condiciones laborales en su conjunto, debe ser necesariamente corregido en la reforma.

La propuesta pasa por conceder a las comisiones paritarias de seguimiento de los convenios más atribuciones que las que ahora les corresponden, favoreciendo su

intervención y dotándolas de mayor operatividad. Del mismo modo, se contempla potenciar el papel de los órganos extrajudiciales de resolución de conflictos y de los acuerdos para éstos. Los conflictos derivados de la aplicación de los elementos de flexibilidad interna 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 o afecten a más del 10% de las plantillas en las empre-

sas de 50 o menos trabajadores y el 5% en las de 51 o más.

Además, recoge que los convenios colectivos establecerán como contenido mínimo las posibilidades de uso de los elementos de flexibilidad interna de carácter temporal y estructural, particularmente lo referido al tiempo de trabajo y la movilidad funcional.

Sobre el **descuelgue salarial**, en el caso de desacuerdo con la representación de los trabajadores, resolverá la Comisión paritaria. Pero si en ésta tampoco se alcanzara el acuerdo, se remitirá al conflicto a los sistemas de resolución extrajudicial, (queda pendiente de cerrar en cuanto al procedimiento si no hubiera representación legal de los trabajadores).

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.



superior, lo que provoca, por ejemplo, que ciertas empresas, especialmente surgidas en actividades nuevas promuevan un convenio de empresa que le inmunice frente a lo pactado en ámbitos superiores.

La propuesta de acuerdo pasa por ceder al sector la adaptación de la estructura de la negociación colectiva, modificando el 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 el informe previo a la Comi-

Negoiazio Kolektiboaren egungo egoera

Javier López Irisarri

CCOOeko Negoiazio Kolektiboaren Arduraduna

PENTSA DAITEKE, agian, egokiagoa litzatekeela erreformari aurre egitea, negoiazioa iskanbila gutxiagoren artean ematen zen beste garai batean. Dena den, eta hori egia izanik ere, enpleguaren egoera larriak ezinbestekotzat jotzen zuen irtenbideak bilatzen ekiteari; eta negoiazioaren erreformak enpleguarekin lotura zuzenik ez izan arren, zeharkakoari dagokionez, agerikoa da guztiz. Horrela, negoiazio kolektiboaren barnean, barne malgutasun kanpokoaren aurrean horren tratamendua eta arrazionalizazioa eskatzen du.

Beharrezkoa da, halaber, honi buruzko gogoetarik egitea, ikusten dugunean, esate baterako, Euskadin ia 400.000 pertsona daukela hitzarmen kolektibo baten babesik gabe edo euskal langileen heren batek bakarrik hasi duela 2011. urtea, indarrean dagoen hitzarmen kolektibo batekin. Araba eta Gipuzkoako metalaren estatutuez kanpoko hitzarmenak izan dira, (eraginkortasun mugatuko irizpidez ezagutzen direnak) hainbat urtetarakoekin batera erretribuzio-hobe-kuntzak bultzatu dituztenak.

Edukiari buruzkoa

Negoiazio kolektiboaren erreformak, funtsean, bere helburu bakarra hori ez izan arren, Langileen Estatutuaren legearen III Tituluak babestuen duen edukia berriz planteatzen saiatzen da. Negoiazio kolektiboaren prozedurei dagozkien artikuluen enuntziatu berria eta negoiazioaren emaitzen kudeaketa bultzatzen du.

Prozedurei dagokionez, kontua zera da: alde batetik, **negoiaziteko legitimazioa** (87. art.): honen bidez, proposamenak gai horretan ematen diren zenbait arazo zuzendu nahi lituzke, enpresariari atalari dagozkionak, gehienbat. Bai CCOOek bai UGTe enpresariari legitimazio-proposamena baliozkotzat ematen dugu, ziurta daitekeena edo..... edo erabiltzen dituzten langile kopu-

ruaren arabera (%10 bi kasutan). Aipatu sindikatuok, langileen ordezkari baten bateratuen aurrean enpresetako sindikatuen lehen-tasuna defendatzen dugu baina, gaurdaino arazoa erabakitzeke izan arren.

85. artikulua, **indarraldiari eta dinamizazioari** dagokio. Honako gai hau konpromisopean ez izan arren negoiazioan sartu da eta beronen garrantzitsua eta eztabaidagarria da (ultraaktibitate izenez hobeto ezaguna). Enpresariari abiapuntua kontuan hartuta, aurrerapen handiak eman dira negoiazioan eta hitzarmen kolektiboaren eduki minimotzat, negoiaziorako gehieneko epeak zehaztea erabaki da eta baita adostasunik ezako egoerak gainditzeko gatazken konponbide extrajudizialeko mekanismoak txertatu ere.

Akordio Interkonfederalaren bitartez, hitzarmenaren denuntziarako epeak, negoiazio mahaiaren eraketa, negoiazio, bitartekaritza eta arbitrajearen denboraldia ezarriko dira. Akordioak, gaurdaino definitzeko, izaera arauemaile eta betebeharrekoa du, noski, eta gatazken konponbide extrajudizialeko egungo Akordioaren aldaketa ekarriko luke berarekin.

Negoiazioaren egiturari dagokionez, hauxe aipa daiteke: negoiazio kolektibo garatzen den eremuak dagokionez, sindikatuan oso zabaldua dagoen kultura batek negoiazio-egitura egokia ezinbestekoa dela lan-harremanteko sistema baten funtzionamendu zuzenerako ezartzea lortu du eta negoiazio-eremu ezberdinen arteko artikulazio egokia eskatzen duela.

Sindikatuaren barruan asko eztabaiatu den arazoa, sindikatu nazionalistek modu zakarrean manipulatzeko ari direna, eta neurri handiko hausnarketa eta arrazionaltasuna beharko diren paradoxiakoak baino gehiago diren egoerak gainditzeko. Gai-arlo urri batean izan ezik, goi-mailako eremuko hitzarmen batek ezin ditzake bere arauak blokeatu, enpresa-gaineko beste zenbait arloren aldibereotasun gatazkatsua oztopatu. Dena den, eremu txikiagoko hitzarmenak (probintzialak edo enpresatakoak)

Ekainean gaude eta, agian, negoiazio kolektiboaren erreformaren negoiazio-prozesuaren azkenaldian. Joan den otsailean CCOO, UGT, EEEK eta Gobernuaren artean lortutako Akordio Sozial eta Ekonomikoan aurre egitea beharrezkotzat jotzen zen erreforma. Egungo negoiazio kolektiboak antolamendu eta egitura, legitimazio, barne malgutasun tratamendu, kudeaketa eta eduki moldaketa arazo nagusiak zituela ikusten baitzen eta baita zailtasun egoerei egokitzapen arazoak ere. Beraz, eginkizuna ez zen batera erraza eta are gehiago epeak ezarri gero, martxoaren 19koa, alegia, bistan denez, bete ez dena. Dena den, epearena ez da izan, baina zuzen ere, garrantzitsuena.

goi-mailako eremuko enprearen babes-tuta geratzen dira eta honek, adibidez, zera dakar: zenbait enpresa, jarduera berrietan sortutakoak bereziki, enpresa hitzarmenak bultzatzen dituztela goi-mailako eremuetan hitzartutakoaren aurrean babesturik geratzeko.

Akordio-proposamena negoziazio kolekti-boaren egituraren egokitzapena sektoreari lagatzen zehazten da, 84. artikulua aldatuz, hitzarmena enpresarantz irekitzearen ildotik, legeak goi-mailako eremuari esleitzen dizkion gaiak izan ezik eta beti Batzorde Paritarioari zuzendutako alde aurretiko txostenaren bidez. Negoziazioa enpresako sindikatu ordezkariekin emango da, sektoreko ordezkariak gehien dutenen laguntza, eta enpresako eta sektoreko hitzarmenak elkarrekin topo egiten dutenean, langilearentzat onuragarriena dena erabiliko da, urteko epean eta zenba daitezkeen alderdietan neurtuta.

Beste bloke nagusia **negoziazioaren emaitzen kudeaketari** dagokio. Hemen **barne malgutasunarekin** topatzen gara. Gaur egun, inork ez du zalantzepean jartzen hitzarmen kolektiboak, III. Tituluan aipatzen direnak, eraginkortasun orokorrekoak direla, hots, arauemaitzat jo ahal izateko, ez dutela enpresari eta langileen berariazko atxikimendua eskatzen, hau da, nahitaezko betekizuneko legea dela. Dena den, impositutako lan-erreformak ahal den azkarren josi beharreko ebaki handia ireki du. Enpresariari akordioari uko egiteko ematen zaion errazta-

suna soldata kontuan ez ezik oro-har lan-baldintzei dagozkienetan ere ezinbestez zuzendu beharko da erreforman.

Batzorde paritarioei gaur egun dagozkien baino atribuzio handiagoak ematean datza proposamena; horrela, haien esku-hartzeari lagunduz eta eraginkortasun hadiangoz hornituz. Halaber, gatazkak konpontzeko organo extrajudizialen zeregina indartzea jasotzen da eta hauentzako akordioa. Barne malgutasun osagaiak aplikatuz eratorritako gatazkak hitzarmenaren batzorde paritariora bidaliko dira neurria eraginkorra izan baino lehen, Gatazkak Konpontzeko batzordera jotzeko alde aurreko pauso gisa, betiere funtsezko aldaketak direnean edo 50 edo langile gutxiago duten enpresetan %10ari dagozkionean eta, 51 baino gehiago dutenetan %5ari.

Gainera, honako hau ere jasotzen du: hitzarmen kolektiboek eduki minimotzat ezarriko dutela denbora- eta egitura- izaera duten barne malgutasuneko osagaien erabilera-aukerak, lan-denborari eta mugikortasun funtzionalari dagokienetan, bereziki.

Soldata-kontuan langileen ordezkarietara desadostasuna eman eta, **akordioari uko** egiteari eusten zaionean, Batzorde paritarioak erabakiko du. Baina, beronetan ere akordioa lortu ezean, arazoa ebazpen extrajudizialeko sistemetera bidaliko da, (erabakitzeko dago zein izango litzatekeen prozedura langileek ordezkariak legalik izango ez balute).

Akordioa lortu dela egiaztatzen ondoren,



berori testu orokor batean gauzatuko da non, adierazpen gisa, ondoko guzti hauek zehaztuko diren: erreformaren helburuak eta norainokoa, Langileen Estatutuaren atalei dagozkien aldaketan testu artikulatu bat, Gizarte-segurantzaren erreformarako Diputatuen Kongresuan hil honetako 31k baino lehenago tramitazio-prozesuari eransteko zuzenketa-proposamen zerrenda, Mutualitate kontuan konpromisoak bideratzeko asmoz, konponbide extrajudizialeko sistemen erreformaren agiria, lurralde akordio ezberdinen alorrera ere eramango dena, eta, behin-behinean, akordio interkonfederal bat barne malgutasunari buruzko erreferentziak eta negoziazio-eremu ezberdinetan txertatu beharko diren gatazkak konpontzeko prozedurak jasoko dituen.



AGOSTO ES NUESTRO NO DE DELEGACIÓN / ABUZZUA GEUREA DA EZ DELEGAZIOARENA

CCOO IRAKASKUNTZA mantiene su firme protesta contra el calendario de adjudicaciones en AGOSTO. Si no nos movemos terminarán quitándonos el mes de Agosto vacacional.

CCOO IRAKASKUNTZAK abuztuko egutegiaren aurkako protesta gogor bat egin nahi du. Abuztuan oporrak nahi baditugu mugitu beharko gara.

ADJUDICACIÓN + CONCILIACIÓN
ADJUDIKAZIOA + KONTZILIAZIOA

(Divulga este mensaje entre tus compañeros/as) / (Zure kideen artean mezu hau zabal ezazu)