

LA REFORMA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

y el nuevo papel de los ORGANISMOS
EXTRAJUDICIALES DE SOLUCIÓN
DE CONFLICTOS

Jornada de promoción y difusión
Actividades de la Fundación SIMA

Madrid, 14 de noviembre de 2011

Organizan:
Secretarías de Acción Sindical
Confederaciones Sindicales de UGT y CCOO



Financia:
Fundación SIMA



En noviembre de 2011, CCOO y UGT hemos organizado una Jornada de debate dentro de las actividades anuales de difusión del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (Fundación SIMA) que por primera vez se ha realizado de forma conjunta y que ha sido un marco idóneo para presentar y debatir, con responsables sindicales, especialistas en el campo de la legislación laboral y con mediadores de esta Fundación, sobre qué tenemos que hacer en el inmediato futuro y también a medio plazo, en todos los ámbitos en los que desarrollamos nuestra actividad, desde el diálogo social, la negociación colectiva, la actividad sindical en los centros de trabajo, el asesoramiento jurídico y la actuación en los organismos de solución autónoma de conflictos.

En ella, además de divulgar el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC) y la propia actividad de la Fundación SIMA, nos planteamos debatir sobre las modificaciones que, en materia de negociación colectiva en general y sobre solución autónoma de los conflictos, en particular, han introducido la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo y el RD-Ley 7/2011 de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva. También sobre las prioridades y objetivos sindicales en el nuevo marco legal de la negociación colectiva y en el contexto de profunda crisis económica y del empleo en el que se desarrollan las relaciones laborales y el diálogo social.

Diálogo social que es imprescindible retomar para intentar frenar la senda de reformas laborales impuestas por los gobiernos que, a falta del consenso de las organizaciones sindicales y empresariales, tendrán una eficacia limitada, e impulsar tanto los acuerdos interconfederados como la incidencia de las confederaciones sindicales y empresariales más representativas en las políticas públicas económicas y sociales, siendo el objetivo sindical que la recuperación de la actividad económica y -con ella- del empleo, así como la protección social frente a los graves problemas que afectan a las personas desempleadas y a sus familias, y el reequilibrio de los costes de la crisis, constituyan un eje esencial y prioritario de las políticas públicas.

Uno de los primeros procesos de diálogo social que ya hemos iniciado y que tendrá una conclusión en breve plazo es el destinado a renovar el Acuerdo interconfederal de Solución de Conflictos para adaptarlo a las previsiones que sobre mediación y arbitraje de con-

flictos laborales contienen las ya mencionadas reformas legales, así como para impulsar, como es nuestro deseo, la solución autónoma y ágil de los conflictos y, por ende, la reducción de su judicialización.

La actual situación obliga a no demorar una renovación significativa del contenido del actual ASEC y de los procedimientos con qué se traman y abordan los conflictos colectivos que se presentan en la Fundación SIMA. Entre los objetivos sindicales está extender el ámbito de aplicación, a través de dotarle de eficacia general y directa; ampliar los tipos de conflictos colectivos que pueden y deben gestionarse a través de la mediación o el arbitraje; agilizar los procedimientos; mejorar la profesionalidad y la formación de las personas que median o arbitran en los conflictos; aumentar la eficacia en los resultados. Objetivos que trascienden el marco del ASEC y que deben orientar también la renovación de los Acuerdos y Sistemas de solución de conflictos laborales en las Comunidades Autónomas.

Por otra parte, el mantenimiento y profundización de la grave crisis económica y del empleo nos exige que sindicatos y organizaciones empresariales sigamos abordando la negociación de todas aquellas materias que, desde el acuerdo interconfederal, puedan incidir en la mejora de la situación económica y del empleo, ya sea a través de propuestas al Gobierno para su materialización en normas legales y políticas públicas, como a través de su traslación a la negociación colectiva sectorial y/o de empresa y a los acuerdos interconfederales en las Comunidades Autónomas.

Para dar mayor difusión a los temas tratados en esta Jornada, hemos considerado conveniente realizar una publicación en donde se recogen las ponencias que en ella se presentaron, junto con los datos e informes de actividad de la Fundación SIMA, y otros documentos de interés. Confiamos en que los distintos documentos que integran esta publicación sean útiles y de interés general.

Ramón Górriz Vitalia
Secretario Acción Sindical
CCOO

Antonio Ferrer Sais
Secretario Acción Sindical
UGT

La reforma de la negociación colectiva y el nuevo papel de los organismos extrajudiciales de solución de conflictos

[Jornada de difusión]

Apertura | Marcos Peña Pinto

Presentación | Francisco González Moreno

Ponencias:

La negociación colectiva, presente y futuro tras la reforma | Cándido Méndez Rodríguez

La negociación colectiva, presente y futuro tras la reforma | Ignacio Fernández Toxo

Principales novedades del Real Decreto Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva | Eva Silván Delgado

Principales modificaciones legales de los organismos extrajudiciales de solución de conflictos | José Luis Aramburu Godínez

Propuestas sindicales para una nueva negociación colectiva | Ramón Górriz Vitalia

Propuestas sindicales para una nueva negociación colectiva | Antonio Ferrer Sais

Actividades de la Fundación SIMA

Datos de Actividad de la Fundación Sima, primer semestre de 2011

Documentos de interés

Propuestas sindicales unitarias de reforma del IV Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos laborales (ASEC)

Valoración de CCOO y UGT del Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio, de Medidas Urgentes para la Reforma de la Negociación Colectiva

La reforma de la negociación colectiva y el nuevo papel de los organismos extrajudiciales de solución de conflictos



JORNADA DE DIFUSIÓN, 14 de noviembre de 2011





MARCOS PEÑA PINTO
**Presidente del Consejo Económico y Social
(CES)**

Como presidente del Consejo Económico y Social (CES), me corresponde darles la bienvenida, darles los buenos días, y es un placer hacerlo en compañía de Ignacio Fernández Toxo y de Cándido Méndez, al lado de los secretarios generales de Comisiones Obreras y de la Unión General de Trabajadores. Y es un placer porque estar también aquí presente el SIMA, es recordar lo que ha sido una parte esencial de mi propia biografía; el primer procedimiento que se llevó a cabo en el SIMA, la primera mediación la llevé a cabo yo, un asunto bastante complicado de Ericsson, la factoría Ericsson de Leganés. Y por esto es también una representación de mi propia vida, de mi biografía personal y profesional.

Estamos hablando hoy de unos asuntos que para muchos de nosotros son esenciales: negociación colectiva, nuevos tipos de solución extrajudicial de conflictos. Y permítanme muy sintéticamente, porque no tenemos tiempo, comentar dos cosas: la primera es una obviedad, es que la negociación colectiva es por antonomasia la forma esencial de solución extrajudicial de conflictos. Y ésa es su propia naturaleza, y ésa es la naturaleza que le da nuestra propia Constitución española, que se viene olvidando. Cuando la Constitución dice que la ley garantizará el derecho a la negociación colectiva no quiere decir que lo regulará, quiere decir que lo protegerá, porque es esencial, porque es un derecho constitucional, ese derecho y la fuerza vinculante que ese derecho comporta, la vinculación de los propios convenios.

Y quizás nos falta una cosa en nuestro país, y no solamente en lo que a negociación colectiva se refiere, sino a otros asuntos, que es un relato histórico y político de lo que ha significado la negociación colectiva entre nosotros. Porque se nos antoja ahora a todos que es un problema que hay que resolver, la negociación colectiva. Bueno, es que la negociación colectiva ha sido una solución, no un problema, y es que ha funcionado en este país de manera tal que lo ha articulado, y que de verdad deberíamos todos estar reconocidos a ella, y agradecidos. No es un problema, es una virtud que tenemos y que hemos conseguido los españoles.

Y la segunda derivada es también importante. Lo dice el propio programa de esta Jornada: el nuevo papel de los Organismos de Solución de Conflictos. Nuevo papel porque hay un nuevo conflicto, y la gestión del nuevo conflicto es difícil. Hay un nuevo conflic-

APERTURA JORNADA



to y hay nuevos sujetos. Nosotros estamos acostumbrados a una solución relacionada con el conflicto que surgía de lo clásico, de aquello que comentaba Marx: los mismos trabajadores en el mismo sitio y haciendo las mismas cosas, la triple combinación, la producción en masa... Bueno, todo eso ha cambiado. Y ahora, cómo vamos a gestionar el nuevo conflicto es difícil, y es un reto de primera magnitud.

Siendo conscientes de una cosa: que la capacidad de resolver nuestros propios problemas es la que nos da autonomía y fuerza. Y la solución extrajudicial de los conflictos es la que refuerza a las organizaciones empresariales y a los sindicatos. Ellos mismos resuelven sus propios problemas. Serán más fuertes; y si son más fuertes las patronales y los sindicatos, con toda seguridad el país también será mucho más fuerte. Y eso es lo que a todos nos interesa.

De nuevo, gracias; muy buenos días, y enhorabuena. Y me imagino que vamos a seguir en el orden que tenemos aquí previsto, dando la palabra, para que nos oriente, a Francisco González, que como sabéis, representa a Comisiones Obreras en el SIMA.

Francisco, cuando quieras.



FRANCISCO GONZÁLEZ MORENO

Representante de Comisiones Obreras
en la Fundación SIMA

Buenos días a todas y a todos, quiero en primer lugar agradecer a Marcos Peña, presidente del Consejo Económico y Social, las facilidades que hemos tenido para celebrar estas jornadas en este marco incomparable de diálogo y consenso. Igualmente quiero daros a todas y a todos las gracias por vuestra presencia en estas jornadas; jornadas de difusión del SIMA, que este año celebramos de manera conjunta Comisiones Obreras y UGT.

Celebramos estas jornadas en un marco económico y social muy determinado y que como agentes sociales directamente implicados no podemos obviar.

Estamos prácticamente al término de la legislatura, una legislatura que ha estado marcada por una dura crisis económica y social, crisis internacional, si, pero que sin duda, está siendo la más dura que hemos conocido en la historia reciente de España. Una legislatura que también ha estado marcada por una reforma laboral. Una reforma laboral, que lejos de arreglar los problemas del empleo, ha empeorado las condiciones de trabajo, incrementando el número de parados y abaratado el precio del despido y que tuvo como consecuencia una respuesta por parte de los sindicatos en la convocatoria de una huelga general el 29 de septiembre del año pasado y la posterior presentación de una “Iniciativa Legislativa Popular” que fue avalada por más de un millón de firmas que exigían -y seguimos exigiendo- su revisión en el Congreso.

Pero lejos de ser la última, igualmente hemos tenido una serie de reformas, todas ellas sin acuerdo e impuestas por decreto por el Gobierno, como la de la negociación colectiva, en la que nos encontramos inmersos en este momento. Y este contexto, y para expresar nuestra posición y también nuestras alternativas, es el motivo fundamental por el que hoy nos encontramos aquí.

Hoy estamos en la casa del diálogo, estamos en el Consejo Económico y Social, y desde aquí con firmeza; pero también con espíritu abierto, queremos dar respuestas y alternativas; y tenemos que hacerlo, entre otras cosas, porque, como sabéis, esta semana se celebran elecciones generales, unas elecciones generales en las que probablemente se va a producir un cambio de Gobierno; pero igualmente tenemos muy claro que los problemas de la gran crisis que padecemos, no se van a solucionar al día siguiente de su celebración y los sindicatos dentro de nuestra competencia y responsabilidad vamos

PRESENTACIÓN JORNADA



a tener que seguir dando respuestas, aportando alternativas; y vamos a tener que seguir diciendo que este modelo productivo y que este modelo económico y social que tenemos no es el adecuado; y que lejos de solucionar los problemas actuales, las políticas de ajustes y recortes, lo que están haciendo, es agudizar aun más los problemas. No se sale, como algunos pretenden, de un agujero cavando.

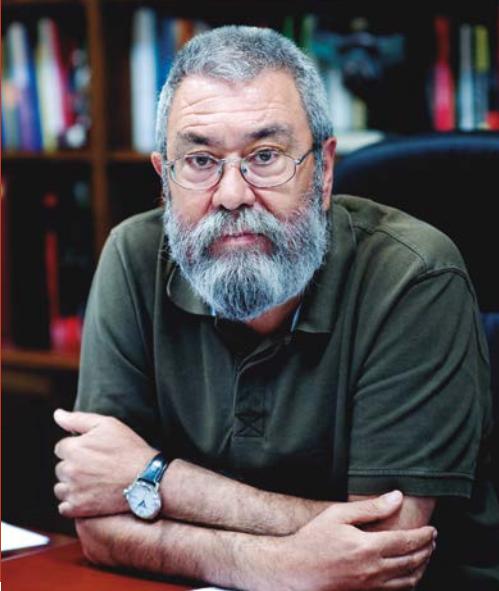
Como decía al principio, en este contexto y en este marco es en el que nos movemos y qué mejor exponente para dar nuestras alternativas al abrir estas jornadas, que poder contar con la presencia de los dos secretarios generales de ambas organizaciones: Cándido Méndez e Ignacio Fernández Toxo.

Sin más, vuelvo a reiteraros mi agradecimiento por estar hoy aquí; y sin más preámbulos le cedo la palabra a Cándido Méndez, secretario general de la Unión General de Trabajadores.

Cándido, cuando quieras.



Ponencias



CÁNDIDO MÉNDEZ RODRÍGUEZ
Secretario general de UGT

La negociación colectiva, presente y futuro tras la reforma

PONENCIA

Deseo comenzar mi participación en una jornada tan especial resaltando el valor simbólico de esta iniciativa conjunta de las dos grandes organizaciones sindicales de nuestro país, que se desarrolla en un marco como es la sede del Consejo Económico y Social. A un tiempo quedan patentes cuestiones tan relevantes como la unidad de acción, el valor del diálogo y la negociación colectiva y la afirmación de que la gestión del conflicto es una de las claves de la acción sindical en el día a día.

Y ello en un momento que se caracteriza por la necesidad de defender la negociación colectiva, como fórmula para una respuesta eficaz y justa a los retos de la crisis, resaltando los fundamentos y los objetivos a que responde. La negociación colectiva es ante todo un derecho que configura el funcionamiento del Estado democrático moderno, un logro democrático irrenunciable para todos como ciudadanas y ciudadanos. Pero, es además, la base que posibilita la existencia y aplicación de los convenios colectivos que son actualmente la principal figura de protección y regulación de las condiciones de trabajo, y el instrumento que permite salvar la enorme dificultad y, por tanto, la injusticia que para cualquier asalaria do supondría pactar tales condiciones de manera singular con su empresario. Y en tercer lugar, la negociación que propugnamos y desarrollamos las grandes centrales sindicales permite hacer compatibles los intereses de los diferentes sectores y empresas con objetivos sociales y económicos de primer orden como son la creación y la calidad del empleo y el control de la inflación, junto con otros objetivos y aspiraciones sociales que necesitan la vía colectiva para poderse desarrollar de manera eficaz, citaré solo el derecho de igualdad efectiva o el de formación. Y en la base de todo ello la incidencia en la cohesión social dada la constancia del valor redistributivo de rentas y corrector de desigualdades sociales y económicas que como consecuencia de la negociación colectiva se aprecia en los países y en las actividades económicas en que la misma está presente.

PONENCIA



Quizá siempre sea bueno tener presente estas razones esenciales que avalan el desarrollo de la autonomía colectiva, pero en un momento económico, político y con el marco jurídico que tenemos, además de conveniente es necesario. La autonomía colectiva no es un patrimonio de las organizaciones empresariales y sindicales sino un activo social, un elemento constitutivo de nuestra sociedad, un valor a mantener: por razones democráticas, de justicia, de eficacia y de interés general.

Por ello, no podemos sino tener una valoración crítica de la regulación recientemente impuesta. Las disposiciones del Gobierno de la Nación contenidas en el Real Decreto-Ley 7/2011, merecen ser sometidas a una fuerte crítica tanto por razones formales como por los valores que subyacen y las amenazas y desequilibrios que contiene.

Así, en primer lugar, la fórmula excepcional que supone el decreto-ley entre el abanico de normas, sin el respaldo de los interlocutores sociales.

No son ciertas, ni la existencia de las razones de urgencia y necesidad, ni que las recomendaciones europeas que también se presentaron como fundamento de las medidas, exigieran una reforma del calado y profundidad de las planteadas. Además, o quizás por todo ello, la “calidad” intrínseca de la norma deja mucho que desear, pues desde uno y otro lado los análisis técnicos resaltan numerosas cuestiones complicadas de interpretar y aplicar, cuando no claramente contradictorias entre sí.

No voy a detenerme en un análisis de los contenidos de la norma en materia de reforma del Título III del Estatuto de los Trabajadores (ET), en los que se entrará en detalle en la jornada. No obstante, señalaré que en el marco de la reforma hay contenidos que amenazan la fuerza vinculante de los convenios y con ello el papel representativo de las organizaciones sindicales, y hay también un incremento de los poderes empresariales para modificar o inaplicar lo pactado y, por eso, no podemos compartir la reforma.

Por encima de todo ello, está el riesgo de que las voces que claman por rebajar los convenios de eficacia general y concentrar la negociación en el ámbito de empresa, encuentren respaldo institucional o legislativo. La falacia de concentrar toda la negociación en el nivel de empresa en aras de una mayor competitividad, en realidad persigue la desregulación de las condiciones de trabajo y la reducción al mínimo de la capacidad representativa y de defensa colectiva de los trabajadores. La vieja aspiración neoliberal de que las pequeñas y medianas empresas no cuenten con convenios de referencia es la intención oculta de tales postulados.

Pero en este marco, sin duda no deseable por nosotros, una de las líneas de la reforma ha sido la de proponer a los interlocutores sociales, bajo la forma de mandatos legales, la modificación de importantes aspectos de los sistemas autónomos de solución de conflictos. Y a pesar de todo, hemos tomado la iniciativa de presentar una propuesta conjunta sobre estos contenidos para debatirla con los empresarios.

PONENCIA

Creemos que es la posición más adecuada en este momento porque esta iniciativa se sitúa dentro del recorrido propositivo que los sindicatos hemos mantenido, para establecer, consolidar y desarrollar la autonomía colectiva en el plano de la definición y resolución de los conflictos. En este mismo terreno, cabe situar las propuestas que hemos formulado para fortalecer la estructura, la articulación entre los distintos ámbitos y la gestión de lo pactado.

Estructurar y articular la negociación colectiva es primordial para evitar fugas en una regulación y preservar la equidad. En este escenario el papel del convenio de empresa debe ser definido en los niveles superiores.

Este modelo estructurado de negociación es el que permite desarrollar un modelo salarial con garantías y comprometido con los objetivos del empleo y el crecimiento, siendo la opción que toma como punto de partida el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC), cuya ampliación temporal debería permitir un crecimiento moderado de los salarios acompañado de un firme compromiso sobre el control de los precios y una mayor reinversión de los excedentes empresariales para reforzar la capacidad de las empresas españolas. Medida que debería resultar acompañada de la política fiscal adecuada.

En la negociación colectiva las comisiones paritarias adquieren una importancia relevante. Si la reforma normativa ya les atribuye expresamente nuevas funciones, debemos ser más ambiciosos para conseguir que realmente sean auténticos instrumentos para la gestión diaria de los convenios.

Por todo ello, los mandatos legales sobre la reforma de los sistemas de solución de conflictos aconsejan pactar los posibles cambios con las organizaciones empresariales, definiendo y defendiendo un espacio para la autonomía colectiva. Nosotros también apostamos porque, de manera efectiva y general, los actuales sistemas den respuesta equitativa a los conflictos que surgen en el nivel de empresa con ocasión de necesidades de adaptación tanto a situaciones de crisis como a los cambios en la realidad económica o productiva, junto con la respuesta efectiva a los bloqueos en los procesos de negociación de los convenios, garantizando los derechos de los trabajadores.

La experiencia en la gestión de los conflictos en los últimos quince años refleja que las grandes líneas de los sistemas estatal y autonómicos de solución de conflictos deben ser los ejes del nuevo esquema, y por eso planteamos una modificación del actual ASE, que permita a un tiempo el cumplimiento de los mandatos del legislador, y la coherencia para el desarrollo de acuerdos en los ámbitos de comunidad autónoma.

Los grandes principios que sustentan el sistema actual deben seguir haciéndolo en el futuro. Por eso hemos de esforzarnos en definirlos de forma que marquen un terreno compartido dentro del marco legal y propicien el consenso empresarial y sindical necesario.

Estos principios pueden articularse en torno a tres ejes:

PONENCIA

- La vinculación positiva con la negociación colectiva, es decir, favorecer el proceso de comunicación y consenso que permitan alcanzar compromisos eficaces en conflictos jurídicos y de intereses. Lo que lleva implícito la autonomía y por tanto la libertad para alcanzar finalmente el acuerdo o no, ya que la mediación y el arbitraje constituyen cauces pero no deben imponer soluciones.
- La capacidad para dar respuesta a los problemas de adaptación empresarial de forma participativa y preservando los derechos de los trabajadores, evitando su imposición unilateral por el empresario o por intervención de terceros. Se trata de temas tan importantes como la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, los períodos de consultas en ERES, o las cláusulas de descuelgue.
- La gestión paritaria de los convenios con el apoyo público necesario, tanto normativo como de medios.

Sin duda el proceso de negociación al que estamos llamados cuenta con una serie de elementos favorables basados en la confianza recíproca que a lo largo de los cuatro acuerdos estatales de solución de conflictos se han generado entre las organizaciones sindicales y las organizaciones empresariales. También hay escollos y dificultades, tanto inherentes a los compromisos que se han de alcanzar como relacionados con el contexto en que se han de desarrollar. La voluntad de nuestra organización será, en todo caso, la de favorecer más negociación colectiva, más comunicación y entendimiento en las empresas con los representantes de los trabajadores, y más capacidad de respuesta en la gestión de los conflictos colectivos.

Muchas gracias.





IGNACIO FERNÁNDEZ TOXO
Secretario general de CCOO

La negociación colectiva, presente y futuro tras la reforma

PONENCIA

Buenos días, un saludo a todas y a todos. Vayan las primeras palabras, para agradecer al CES y a su presidente, su presentación y la amabilidad que muestra constantemente cada vez que necesitamos hacer uso de estas instalaciones, donde siempre tenemos una magnífica acogida en este espacio de diálogo tan necesario en momentos como el que estamos viviendo en nuestro país.

Son unas jornadas, ya se ha dicho, en el marco de la Fundación SIMA; por lo tanto, aprovecho también para saludar a su director, a mi amigo Martín, que nos acompaña aquí. No sé si son las primeras, pero sí de las primeras celebradas conjuntamente entre Comisiones Obreras y UGT.

Esto tiene que ver con el amplio recorrido de trabajo unitario que venimos realizando ambos sindicatos en espacios, no solo de negociación colectiva, cada vez más en los ámbitos de los convenios, en algunos casos con problemillas que siempre buscamos la manera de resolver, y en otros ámbitos también muy importantes para el desarrollo de las relaciones de trabajo en nuestro país. Espero que no sea la excepción y que pase a convertirse en una norma en la que ambos sindicatos podamos poner en escena visiones, opiniones, propuestas, alternativas tan necesarias en este momento.

Las jornadas –lo verán a lo largo del desarrollo de las mismas– pretenden no sólo analizar, y creo que muy bien, técnicamente el alcance de la reforma de la negociación colectiva, los nuevos escenarios de solución extrajudicial de conflictos, sino también adentrarse en la propuesta, en la propuesta para el momento y en la propuesta estratégica, pensando en la función que han de jugar los convenios a futuro.

Sobre los convenios se han dicho muchas cosas, no todas acertadas, o al menos desde el punto de vista de una organización sindical como la que represento. Y se han dicho

PONENCIA

auténticas falsedades. Por ejemplo, se ha repetido y se repite como un mantra la idea de la apertura del convenio al ámbito de la empresa, como si en España estuviera prohibido negociar convenios en las empresas, y cuando quienes lo dicen, saben o debieran saber, que la mayoría de los convenios colectivos que se negocian en España son convenios de empresa. Un simple dato de las últimas referencias, del mes de octubre de este año, dice: "hasta finales de octubre han sido registrados 2.292 convenios colectivos; el 74,83% eran de ámbito de empresa, y el resto, poco más del 25%, de otro ámbito, sectorial, sea estatal, sea autonómico, provincial, subsectorial, etc". Por tanto, la mayoría de los convenios son convenios de empresa.

Creo que lo que se busca, intentando motivar otra reforma, y ya la que actualmente está en vigor avanza en esa dirección, es simple y llanamente dejar sin cobertura de convenio a millones de trabajadores y trabajadoras que realizan su actividad en las pequeñas y muy pequeñas empresas, que son las que fundamentalmente tienen como referencia el convenio sectorial, provincial o de otro tipo.

Tal vez conviniese migrar de los convenios provinciales con otra estructura de la negociación colectiva a otro ámbito de negociación. Pero en tanto esto no se produzca, el convenio provincial sigue teniendo una virtualidad importante, que es ésta de dar cobertura a millones de personas que no tienen ninguna otra referencia. ¡Es imposible! nadie puede creerse esto, que en empresas de menos de 50, de 25, de 10, de seis personas trabajando, y a veces menos, se vaya a negociar un convenio. ¡Yo no concibo una negociación colectiva, que pueda llamarse como tal, que se desarrolle en tres millones de

PONENCIA



unidades de negociación! ¿Para qué les sirve entonces una organización empresarial a las pequeñas y muy pequeñas empresas? ¿En qué suerte de limbo se quieren dejar las relaciones de trabajo de millones de personas en nuestro país?

Esto encaja con otra teoría que está empezando a expandirse, a hacer furor entre determinados círculos, que es lo que se conoce como “la devaluación en frío”. ¡Claro! como no podemos devaluar la moneda porque no depende de nosotros, se habla de devaluar el coste del factor trabajo por la vía más directa, que es eliminar la funcionalidad de la negociación colectiva en nuestro país, dejándola para aquellos espacios donde por la presión del volumen de personas que actúan en las mismas (grandes empresas fundamentalmente) seguirá teniendo funcionalidad el convenio colectivo, pero eliminándola o reduciéndola a su mínima expresión en el resto de los espacios.

Para esto, o frente a esto hay alternativas. Nosotros estamos absolutamente convencidos de que nuestro país en este momento concreto necesita, entre otras cosas, competir en precios. Sobre todo el sector de nuestras empresas que está más expuesto a la competencia internacional. Hay quien apunta exclusivamente a uno de los factores que componen el precio de los productos. Y convendría apuntar a todos, aparte de apuntar hacia la mejora de la productividad general de los factores. Convendría hablar de salarios, sí, y Comisiones Obreras y UGT lo venimos haciendo desde hace un largo periodo de tiempo; España ha sido el primero o uno de los primeros países que ha incorporado la productividad como uno de los factores a tener en cuenta a la hora de determinar la evolución de los salarios. Estos que nos apuntan desde fuera, o desde dentro haciéndose eco de lo que dicen desde fuera, que hay que incorporar la productividad a la determinación de los salarios, deberían saber que de forma generalizada desde el año 2002, con el primer acuerdo de negociación colectiva, esto está incorporado ya. ¡Lo que persiguen es otra cosa!

Como alternativa, partiendo además de que la alternativa debe construirse desde la autonomía de las partes y lejos del intervencionismo de los poderes públicos, estamos planteando un gran acuerdo que dé continuidad al Acuerdo de Negociación Colectiva, atendiendo a las particulares circunstancias y exigencias de la economía y de la empresa española, tiene que conciliarse o intentar al menos conciliarlas con los intereses de las personas que trabajan y, atender no solo a la evolución de los salarios. Y por esto hacemos una incursión importante en materia de beneficios empresariales.

Yo ya sé que es mucho más fácil embridar, moderando el crecimiento de los salarios, las rentas de los trabajadores, ¡sé que es mucho más fácil!, los convenios colectivos lo tienen relativamente sencillo para disciplinar los salarios; y sé que es mucho más difícil disciplinar el excedente empresarial. Pero hay una cosa que se llama fiscalidad que, en ausencia de voluntad empresarial para moderar el crecimiento del excedente, y por lo tanto, la tendencia inflacionista de la economía española, se puede hacer también, a través del impuesto de sociedades, eliminando fórmulas obsoletas que penalizan a unos y priman a otros, como por ejemplo la estimación objetiva: hay que acabar –en mi opinión– con los módulos a la hora de determinar la contribución de

PONENCIA

determinado tipo de empresas a la Hacienda pública. Creo que se debe contribuir a la Hacienda pública a través del impuesto de sociedades en función de la realidad del excedente, y no a partir de estimaciones o pactos que dieron resultado durante un momento pero que ahora no sirven absolutamente para nada, más que para vaciar las arcas públicas en nuestro país. Eliminar subvenciones, eliminar exenciones, y limitarlas exclusivamente a aquellas empresas que invierten en el propio tejido o en nuevas iniciativas empresariales: en la modernización de instalaciones, en la investigación, en la innovación, en el desarrollo, en definitiva, que impulse el necesario cambio del modelo productivo español, que está en la base de la altísima incidencia de la crisis económica en nuestro país, que nos diferencia, a peor, en forma de destrucción de empleo, del conjunto de los países de nuestro entorno.

Por ahí está el camino; es decir, pacto de rentas sí, para moderar la evolución del coste de los bienes y servicios que colocamos en los mercados, con la idea de favorecer además el empleo, pero actuando no solo sobre la evolución de los salarios, del coste del factor trabajo, sino sobre el conjunto de los factores. Y si me apuran, es mucho más importante actuar sobre la fiscalidad, para moderar desde la fiscalidad el crecimiento, en algunos sectores injustificado de los beneficios empresariales, con esa componente inflacionista que comporta, que hacerlo sobre los salarios que han agotado en gran medida su recorrido. Ya no hablamos de una incidencia de los salarios en la formación del precio final del producto del 15%, del 20%, del 25% del que hablábamos hace veinte, veinticinco años en nuestro país; hay sectores, grandes sectores que lo han reducido al 3% o al 7%; y el recorrido, por lo tanto, actuando solo sobre el coste del factor trabajo es muy limitado.

Salvo que, es otra forma de apuesta por la llamada “devaluación en frío”, se apueste por reducir las cotizaciones sociales, con lo que no estaríamos de acuerdo, para sustituirlas, por ejemplo, por mayor presión a través del Impuesto sobre el Valor Añadido. En unas circunstancias como las que atraviesa la economía española, actuar sobre el IVA supondría deprimir todavía más el consumo, gravar más a las rentas más débiles y colocar a la Seguridad Social, si va acompañada de una reducción de las cotizaciones empresariales, en una zona de incertidumbre que hemos querido conjurar con el último acuerdo de pensiones que suscribimos ambas organizaciones con el Gobierno y la organización empresarial en nuestro país.

En fin, es mucho el recorrido que se puede hacer todavía a través de los convenios colectivos. Yo soy de las personas convencidas de que en España –lo he dicho muchas veces– tiene mucho más potencial para la mejora de la situación general de la economía y de cada empresa en particular, y en relación con el empleo, la negociación colectiva que cualquier suerte de reforma de otras instituciones laborales.

A la vista está el fracaso estridente, que estamos pagando muy caro, de la última reforma laboral, que además motivó un fortísimo conflicto social. Todavía no se han agotado los ecos de ese fracaso y ya hay quien demanda otra nueva reforma laboral para desarrollar

PONENCIA



a partir de las elecciones del próximo día 20. Gane quien gane, creo que haría un mal negocio, y sobre todo un penoso ejercicio si se propone como primer objetivo volver a las andadas de una nueva reforma laboral. Estamos en un tiempo de reformas en el que lo que se han realizado son reformas a destiempo. Se ha agotado el recorrido de las mismas, si es que tenían alguno positivo, porque no encajaban en el tiempo y las necesidades que tenían la economía y la sociedad española cuando se pusieron en marcha. Era el tiempo de reformas estructurales en la Unión Europea; ahí está la extrema debilidad europea en forma de crisis de las deudas soberanas. No es posible seguir apostando por una moneda única sin soporte de gobierno económico, y el gobierno económico son muchas cosas, no viene ahora al caso exponerlas en este momento, porque alargaría excesivamente esta intervención.

En España se ha apostado por reformar las instituciones laborales cuando lo que había que reformar era el sistema financiero. Vendimos al exterior que teníamos el mejor sistema financiero del mundo, y hoy el crédito sigue sin fluir a la economía. Quien reclama incrementar el ahorro para ponerlo en la economía debería caer en la cuenta de que no es posible sin instrumentos públicos, porque el sector financiero tiene cerrado el crédito, y no se va a recuperar en tanto no solucionen los problemas serios que tienen en sus propios balances las instituciones financieras. Apuntar en la dirección equivocada otra vez, buscar un atajo en forma de reforma laboral, para resolver los problemas cuya solución no está ahí, creo que es una apuesta que puede terminar siendo tremadamente negativa.

PONENCIA

En fin, modestamente creo que la contribución del movimiento sindical, de Comisiones Obreras y UGT, en el nuevo periodo que se inaugura a partir del día 20, gane quien gane, puede ser muy importante. Recuperar el valor del diálogo social: España necesita de grandes acuerdos, de grandes reformas estructurales. Hay que apuntar bien en qué dirección se quiere que vayan esas reformas.

Y en primera instancia necesitamos hacer una apuesta común por el empleo. El empleo no va a nacer de la reforma de la negociación colectiva o de una nueva reforma laboral; el empleo crecerá si se articulan las medidas económicas, de política fiscal, de precios e inversión adecuados para expandir la actividad económica. No hay atajos, ni en el empleo a tiempo parcial, si no es para empobrecer a la gente que tiene un puesto de trabajo, para crear empleo. La autopista para el empleo se encuentra en la actividad económica y en el crecimiento de la misma. Y para eso hacen falta recursos, y hoy, una presencia mucho más activa de lo público en la economía y en la sociedad.

Muchas gracias.



EVA SILVÁN DELGADO

Responsable Gabinete Jurídico confederal de CCOO

Principales novedades del Real Decreto Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva

PONENCIA

Estructura de la negociación colectiva y concurrencia de convenios colectivos

Artículo 83. Estatuto de los Trabajadores

Al no haberse producido modificaciones del apartado 1, sigue inalterable el principio de la libertad de las partes negociadoras para determinar el ámbito de aplicación del convenio colectivo negociado.

Las modificaciones se realizan sobre el apartado 2, no obstante también tienen repercusión sobre el apartado 3 en relación con los sujetos legitimados para suscribir acuerdos sobre materias concretas.

En el apartado 2, se mantiene la competencia de los acuerdos interprofesionales firmados por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, y de los acuerdos y convenios colectivos sectoriales, estatales o autonómicos, de fijar la estructura de la negociación colectiva y las reglas para resolver conflictos de concurrencia de convenios de distinto ámbito, pero se alteran las reglas de legitimación, en tanto que ya no se exige que el convenio o el acuerdo sectorial estatal o autonómico que establezca la estructura y las reglas de concurrencia, sea firmado sólo por los sindicatos más representativos, sino que se remite a las reglas ordinarias de legitimación exigidas por el ET, que son las que establece el artículo 87 para la legitimación inicial, el artículo 88 para la plena (normas que también han sido modificadas y que ya se analizarán más adelante) y el artículo 89.3 para la final –voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones– (que no ha sido modificado).

No obstante haber desaparecido en la nueva redacción del Art. 83.2 la posibilidad de poder establecer por acuerdo interprofesional o convenio colectivo estatal o autonómico, “los principios de complementariedad de las unidades de contratación, fijándose siempre en este último supuesto las materias que no podrán ser objeto de negociación en los ámbitos inferiores”, se sigue pudiendo operar sobre los ámbitos inferiores a través de las cláusulas de estructura y de la fijación de las reglas para resolver los conflictos de concurrencia, determinando, en su caso, el convenio aplicable, ya sea en su totalidad, ya sea en determinadas materias.

Como consecuencia de la modificación realizada en materia de legitimación en el apartado 2, respecto a los sujetos legitimados para suscribir acuerdos y convenios sectoriales estatales o de Comunidad Autónoma que puedan establecer reglas sobre estructura y concurrencia, queda igualmente afectada la legitimación para elaborar acuerdos sobre materias concretas, que dejan de estar reservados a los sindicatos más representativos.

Artículo 84. Estatuto de los Trabajadores

La actual redacción del artículo 84.3, garantiza con mayor efectividad la ordenación de la estructura y reglas de concurrencias establecidas al amparo del artículo 83.2 en relación con las unidades sectoriales inferiores, incluidos los acuerdos y convenios sectoriales de Comunidad Autónoma que sólo podrán afectar a los de ámbito estatal si no hay pacto en contrario de estos.

Así, en la nueva redacción del artículo 84, el apartado 1, prácticamente idéntico al párrafo primero del mismo artículo antes de su modificación, y que establece como regla general la prevalencia aplicativa del convenio anterior sobre el posterior, queda prácticamente inoperante por las reglas especiales establecidas en los nuevos apartados 2, 3 y 4, que contienen, frente al apartado 1, reglas especiales para resolver los problemas de concurrencia entre convenios de distinto ámbito.

Las nuevas reglas van a tener principalmente efectos respecto al convenio provincial, que no va a poder afectar en ninguna materia al sectorial superior, salvo pacto en contrario negociado por acuerdo interprofesional, convenio colectivo o acuerdo sectorial estatal o autonómico (Art. 83.2).

En la nueva redacción del apartado 3, ya sólo los convenios sectoriales autonómicos, y no así los sectoriales inferiores, podrán afectar al convenio estatal. También podrán afectar los acuerdos autonómicos a los acuerdos estatales, en los términos que los acuerdos o convenios sectoriales estatales establezcan.

En el nuevo apartado 4, se establece que salvo que otra cosa se pacte a nivel estatal, hay materias que de estar negociadas en dicho ámbito no serán negociables en el de

PONENCIA

comunidad autónoma, materias que son las mismas que las que hasta ahora recogía el artículo 84, salvo alguna adaptación técnica, a las que se ha añadido la jornada máxima de trabajo. En concreto son las siguientes: el período de prueba, las modalidades de contratación, la clasificación profesional, la jornada máxima anual de trabajo, el régimen disciplinario, las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y la movilidad geográfica.

Sin duda, la mayor consecuencia de la reforma del artículo 84 del ET es la prioridad aplicativa que se reconoce al convenio de empresa en relación con determinadas materias respecto al convenio sectorial sea cual sea su ámbito.

Esta disposición de prioridad aplicativa del convenio de empresa se extiende a los convenios de grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación.

La prioridad aplicativa del convenio de empresa en las materias señalas en el Art. 84.2, se produce salvo que, por acuerdo o convenio sectorial estatal o autonómico, se fije otras reglas distintas sobre estructura de la negociación colectiva o concurrencia entre convenios, lo que otorga a los acuerdos y a los convenios sectoriales estatales o autonómicos un papel principal y decisivo en la determinación sobre si es o no de aplicación prioritaria el convenio de empresa o determinadas materias del mismo.

La prioridad aplicativa no se extiende a los convenios de centro de trabajo ni al convenio franja, en tanto que la norma limita esta facultad exclusivamente a los convenios de empresa, los de grupo de empresa y los de pluralidad de empresas vinculadas entre sí por las causas indicadas en la norma legal, sin incluir, por tanto, a los convenios de ámbitos inferior a la empresa.

El convenio colectivo sectorial que pierde relevancia en este nuevo esquema es el de ámbito provincial, que salvo que el acuerdo o convenio estatal o autonómico lo impida, perderá rango y ámbito de competencia respecto al convenio de empresa.

En resumen, podemos decir que el convenio provincial es el que queda más limitado en materia de aplicación preferente, el convenio de empresa tendrá prioridad aplicativa en determinadas materias, incluida la salarial, salvo pacto en contrario por los instrumentos de negociación (acuerdos o convenios sectoriales de ámbito estatal o autonómico) previstos en el artículo 83.2, y el convenio autonómico tendrá preferencia, salvo en determinadas materias, al estatal, salvo pacto en contrario del acuerdo o convenio estatal.

Respecto a la prioridad aplicativa otorgada en ciertas materias al convenio de empresa, hay tener en cuenta que podrá establecer respecto a aquellas, condiciones de trabajo peores a las del convenio colectivo sectorial estatal, sectorial de comunidad autónoma o sectorial de ámbito inferior salvo que, por acuerdo o convenio colectivo de ámbito estatal o de comunidad autónoma (no por convenio colectivo sectorial

PONENCIA

provincial) se disponga lo contrario al establecer las reglas sobre la estructura de la negociación colectiva, disponiendo que para resolver los conflictos de concurrencia, tiene prioridad aplicativa el convenio sectorial, del nivel que se acuerde, sobre la totalidad o parte del convenio de empresa, grupo de empresa o pluralidad de empresas vinculadas.

Otras consideraciones específicas a tener en cuenta en relación a la prioridad aplicativa son las siguientes:

- En cuanto a la cuantía del salario y los complementos salariales, la nueva regulación del artículo 84.2. del ET permite que el salario del convenio colectivo de la empresa sea inferior al salario del convenio colectivo sectorial.
- El abono o la compensación de las horas extras y la retribución específica del trabajo a turnos pueden ser igualmente inferior al convenio sectorial. No obstante, respecto al importe de las horas extras, el convenio de empresa debe respetar lo dispuesto en el artículo 35.1 del ET que hace indisponible a la negociación colectiva fijar un valor inferior al valor de la hora ordinaria.
- El convenio de empresa no puede disponer del importe de los complementos extrasalariales, por lo que la regulación de conceptos como dietas, kilometrajes u otras compensaciones, no pueden ser objeto de regulación o minoración si vienen determinados por el convenio sectorial estatal o de comunidad autónoma.
- El convenio colectivo de empresa no puede acordar una jornada de trabajo superior a la que establezca el convenio colectivo sectorial, ni puede reducir el número de días de vacaciones. No obstante, sí puede regular de forma diferente el horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- El convenio colectivo de empresa debe respetar la regulación sectorial del sistema de clasificación profesional y de las modalidades de contratación, pero puede adaptar dicha regulación al ámbito de la empresa.
- En materia de contratación dicha adaptación queda limitada, aunque con prioridad aplicativa, a los supuestos contemplados en el ET. En concreto en el Art. 15, que en su apartado 1a) señala que el convenio colectivo de empresa puede identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa que puedan cubrirse con contrato de obra, y en su apartado b) que permite al convenio de empresa determinar las actividades en las que puedan contratarse trabajadores eventuales, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa.

PONENCIA

- En relación con las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal, también se le otorga prioridad aplicativa sobre la regulación sectorial. No obstante, en tanto que las medidas para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar forman parte de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo, es imprescindible tener en cuenta lo dispuesto en los artículos 44 y 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que manda a fomentar en su regulación convencional un reparto equilibrado de responsabilidades y que obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en las relaciones laborales.

Plazo de entrada en vigor

No hay una previsión específica sobre el momento de entrada en vigor de las modificaciones de los artículos 83 y 84 del ET, por lo que su entrada en vigor se produjo el 12 de junio de 2011, día siguiente a su publicación en el BOE.

En consecuencia, se puede entender que desde esa fecha, tienen prioridad aplicativa los convenios de empresa en las materias señaladas en el Art. 84.2 del ET, salvo en aquellos sectores en los que por acuerdo o convenio colectivo sectorial estatal o de comunidad autónoma que regule la estructura de la negociación y reglas de concurrencia, haya una previsión distinta.

No obstante la nueva regulación legal por la que se establece la prioridad aplicativa de los convenios colectivos de empresa respecto a determinadas materias sobre los convenios colectivos sectoriales, conlleva asimismo la facultad de los acuerdos o convenios colectivos sectoriales estatales o autonómicos de modificar dicha prioridad.

Por todo ello, podría sostenerse apoyándose en el principio de seguridad jurídica, que la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa, no entra en vigor para los convenios colectivos vigentes a 12 de junio de 2011, hasta que no se produzca su renovación, o en cualquier caso la renovación de los convenios o acuerdos sectoriales estatales o autonómicos del sector al que pertenezca la empresa y puedan pronunciarse sobre la estructura del sector y la preferencia aplicativa de los distintos niveles de negociación, incluido el de empresa.

Contenido y vigencia de los convenios colectivos

Artículo 85. Estatuto de los Trabajadores

El apartado 3 del Art. 85 del ET, que regula el contenido mínimo de los convenios colectivos, se modifica principalmente para agilizar los procesos de negociación de los convenios colectivos renovados, para reforzar el papel de las comisiones paritarias y para potenciar la flexibilidad interna de las empresas, si bien no con igual alcance e intensidad respecto a las distintas materias reformadas.

Antes del análisis de las modificaciones realizadas, cabe señalar que las letras a), b) y c) esta última introducida por la Ley 35/2010, no han sido modificadas por el RD-Ley.

1. Modificaciones para agilizar los procesos negociadores

Las letras d), e), f) y g) se modifican para incluir obligaciones como contenido mínimo de los convenios con el objetivo de dinamizar los procesos negociadores de los convenios colectivos renovados, y para ello se añade a la previsión ya existente en la letra d) antes de la reforma, la obligación de fijar un plazo mínimo de denuncia antes de finalizar la vigencia pactada del convenio, estableciendo la propia norma un plazo mínimo de tres meses ante de su finalización, que será de aplicación obligatoria, si las partes no establecen otro plazo.

En la letra e) se establece la obligación de pactar el plazo máximo en el que, efectuada la denuncia del convenio, debe iniciarse la negociación del próximo. De nuevo, la norma establece la consecuencia que conlleva el incumplimiento de esta obligación, para señalar que, de no pactarse plazo, éste será el previsto en el Art. 89.2 del ET, precepto que igualmente ha sido modificado por el RD-Ley en su Art. 4, y en el que se dispone que desde la denuncia, que ha de ser simultánea a la comunicación a la otra parte, hay un plazo de un mes para constituir la mesa negociadora, y desde esta fecha hay un nuevo plazo máximo de quince días para el inicio de la negociación. En decir, salvo pacto en contrario, la negociación del nuevo convenio debe empezar mes y medio antes de que finalice el convenio vigente.

En la letra f) se establece la obligación de pactar el plazo máximo de negociación del nuevo convenio, teniendo como referencia para su determinación, el de la duración del convenio anterior. De nuevo la norma establece la consecuencia que conlleva el incumplimiento de esta obligación, para señalar, que de no pactarse plazo, el plazo máximo será de ocho meses cuando la vigencia del convenio anterior sea inferior a dos años y de catorce meses cuando la vigencia del convenio anterior sea de dos o más años, siempre a contar desde la fecha de finalización prevista del convenio anterior, y no desde su denuncia ni desde la constitución de la mesa negociadora.

PONENCIA

Así pues, en defecto de pacto en el convenio fijando los plazos señalados en las letras d), e) y f), el plazo total de negociación para la renovación de un convenio anterior con un año de vigencia será de nueve meses y medio y no de ocho, en tanto que deberá empezar mes y medio antes de la finalización de la vigencia pactada (tres meses antes debe ser denunciado, un mes después debe estar constituida la mesa, a los quince días máximo iniciarse la negociación y su plazo máximo de negociación será de ocho meses desde la terminación de su vigencia pactada). Por el mismo motivo, en el caso de renovación de convenios de dos o más años de vigencia, el plazo total de negociación será de quince meses y medio, en lugar de catorce.

En la letra g) se añade la obligación de incluir como contenido mínimo del convenio la adhesión y el sometimiento a los procedimientos establecidos por medio de acuerdos interprofesionales estatales o autonómicos para resolver de manera efectiva las discrepancias existentes después de finalizado el plazo máximo de negociación sin acuerdo, siempre y cuando estos acuerdos exigieran la adhesión para estar incluidos en su ámbito de aplicación.

En el análisis de las modificaciones al artículo 86 del ET, se analizarán las consecuencias respecto a la previsión contenida en esta letra.

2. Modificaciones para potenciar el papel de las comisiones paritarias

La letra h), en la que se establecía y se establece como contenido mínimo de los convenios, la designación de una comisión paritaria de representación de los negociadores, ha sido objeto de una importante modificación, aumentando el papel de las comisiones paritarias como gestoras del convenio y, para ello, el nuevo texto refuerza las funciones ya recogidas en la anterior regulación e incluye otras nuevas.

Para un mejor conocimiento de las competencias de las comisiones paritarias, no sólo deben ser tenidas en cuenta las previsiones contenidas en el Art. 85.3 h), sino también las contenidas en el Art. 91.3, Art. 41.6 y Art. 82.3 del ET.

En concreto hay funciones que de forma directa y con regulación exhaustiva son atribuidas a las comisiones paritarias por norma legal, y otras que operan en los términos y condiciones que se acuerde en los convenios colectivos; funciones que, sin perjuicio de cuantas otras puedan ser atribuidas por los convenios, son las siguientes, y con el alcance que para cada una de ellas se determina en los distintos preceptos del ET:

- El conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación de los convenios colectivos, que conforme se establece en el Art. 91.3 del ET, modificado por el RD-Ley en su Art. 5, tiene carácter preceptivo previo al plantamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales de solución de conflictos o ante el órgano judicial competente.

- Intervención a petición de cualquiera de las partes afectadas, en caso de desacuerdo en la modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo y en descuelgue salarial (Art. 41.6, párrafo segundo y 82.3, párrafo sexto, modificados por el Art. 6 dos del RD-Ley), debiéndose establecer los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias que les son sometidas en dichas cuestiones (Art.85.3.h).
- El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia, para lo que deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación y la constitución válida de la mesa (Art. 87 y 88 del ET).
- La intervención que se acuerde en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, cuando no exista representación legal de los trabajadores en la empresa.

Así mismo se deberán establecer los procedimientos y plazos de actuación de la comisión paritaria para garantizar su rapidez y efectividad y la salvaguarda de los derechos de los afectados y, en concreto, deberá establecer los procedimientos para resolver de forma efectiva las discrepancias que puedan surgir en el seno de la comisión paritaria, entre otras y principal la imposibilidad de alcanzar acuerdos. Entre estos procedimientos se señala expresamente que se puede contemplar el sometimiento de la comisión paritaria a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos por acuerdos interprofesionales.

3. Modificaciones para potenciar la flexibilidad interna de las empresas

En el apartado 3 del Art. 85 del ET, se ha incluido una nueva letra, la i) que incluye como contenido mínimo de los convenios, la obligación de establecer medidas para contribuir a la flexibilidad interna en la empresa, que favorezcan su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda y la estabilidad del empleo en aquélla, y, en particular, las siguientes:

1. Un porcentaje máximo y mínimo de la jornada de trabajo que podrá distribuirse de manera irregular a lo largo del año. Salvo pacto en contrario, este porcentaje será de un cinco por ciento.
2. Los procedimientos y los períodos temporales y de referencia para la movilidad funcional en la empresa.

Por lo que se refiere a la obligación de establecer porcentajes mínimo y máximo de la jornada anual que se podrá distribuir de forma irregular, hay que tener presente que si el convenio colectivo no incluye previsión alguna, la empresa podrá, de forma unilateral, disponer de hasta el 5% de la jornada para distribuirla de forma irregular.

Esta nueva facultad empresarial rompe el equilibrio en las relaciones laborales al no contemplar la necesaria participación de los representantes de los trabajadores y deja a los trabajadores, individualmente considerados, al arbitrio de la empresa. Para evitar esta nueva facultad empresarial unilateral será necesario que el convenio colectivo lo regule de forma colectiva.

En cuanto a los procedimientos y periodos temporales de referencia para la movilidad funcional, hay que ponerlo en relación con las previsiones previstas en los apartados 2, 3 y 4 del artículo 39 del ET, es decir, la movilidad funcional fuera del grupo profesional o categoría profesional no equivalente (apartado 2), la movilidad en categoría profesional inferior (apartado 3) y la movilidad en categoría profesional superior (apartado 4).

En cualquier caso respecto a las medidas de flexibilidad interna referentes a movilidad funcional, la nueva letra i) no prevé regulación legal alternativa, a diferencia de la distribución irregular que sí establece una previsión legal a falta de porcentaje pactado.

Artículo 86. Estatuto de los Trabajadores

Como cuestión previa antes de analizar las reformas introducidas en el apartado 3 del Art. 86 del ET (vigencia de los convenios colectivos), conviene tener presentes las restantes previsiones contenidas en los apartados 1, 2 y 4 que no han sido reformados, y que disponen que corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios, pudiéndose pactar distintos períodos de vigencia para diferentes materias reguladas en el mismo convenio; que salvo pacto en contrario los convenios se prorrogan de año en año si no hay denuncia expresa de las partes, y que el convenio posterior deroga en su integridad el convenio que sustituye, salvo los aspectos que se mantengan expresamente.

Es el apartado 3 en el que se han introducido reformas dirigidas nuevamente, como algunas de las introducidas en el Art. 85.3, a dinamizar los procesos negociadores de convenios colectivos vencidos, siendo necesario resaltar que las mismas no afectan a la ultraactividad de los convenios, que queda en todo caso garantizada hasta que se suscriba un nuevo convenio colectivo, o que, tras el correspondiente sometimiento a arbitraje, se dicte laudo arbitral que tendrá la misma eficacia jurídica que un convenio colectivo. Así pues, tras la reforma no se produce vacío de cobertura, en tanto que se sigue garantizando, salvo pacto en contrario de las partes, la vigencia del convenio más allá de la duración inicial pactada, y así mismo más allá de los plazos máximos de negociación.



FUNDACIÓN

SIMA

**MANTENIMIENTO DE LA ULTRAACTIVIDAD**

La vigencia del convenio colectivo ya vencido se mantiene inalterable con la reforma del RD-Ley, ya que el convenio debe seguir siendo aplicado por las empresas hasta que no se llegue a un acuerdo de nuevo convenio o en su caso se dicte laudo arbitral.

PRÓRROGA AUTOMÁTICA

El Art. 86.2 del ET - que no ha sido modificado- dispone que, salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de una de las partes .

Garantizada la ultraactividad, las modificaciones más destacables son las siguientes:

1. Desaparece el distinto tratamiento respecto a la vigencia entre cláusulas normativas y obligacionales

Todas las cláusulas del convenio, ya sean normativas u obligaciones, tras la denuncia del convenio mantienen su vigencia, con la única excepción de las cláusulas que se hubieran podido pactar renunciando al ejercicio del derecho de huelga; que decaen inmediatamente para impedir las restricciones a partir del momento de la denuncia, por lo que durante el transcurso del proceso negociador, incluso antes de que venza el anterior, es susceptible de ejercitarse el derecho de huelga de cara a la negociación del nuevo convenio.

2. Posibilidad de adoptar acuerdos parciales, durante el transcurso del proceso negociador

Se contempla la posibilidad de que en el proceso negociador se alcancen acuerdos parciales, para la modificación de alguno o algunos de los contenidos prorrogados, que tendrán la vigencia que las partes acuerden. En tanto que para los mismos no se contempla la ultraactividad, es conveniente, si así interesa, establecer de forma expresa su vigencia hasta que se acuerde el nuevo convenio, para evitar posibles vacíos de cobertura.

3. Inclusión de un arbitraje obligatorio una vez agotada la duración de la negociación

Una vez agotado el proceso negociador para la renovación de convenios cuya vigencia pactada haya terminado a partir del 12 de junio de 2011, se recoge expresamente la solución de la controversia por un arbitraje. Como se ha señalado la nueva letra g) del apartado 3 del Art. 85 del ET obliga al convenio a “la adhesión y el sometimiento a los

PONENCIA

procedimientos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo, siempre que éstos no fueran de aplicación directa”.

En el nuevo apartado 3 del Art. 86 se dispone que los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico deberán establecer procedimientos que sean de aplicación general y directa para resolver de forma efectiva las discrepancias existentes en la comisión negociadora, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje, y deberán especificar los criterios y procedimientos para llevar a cabo el arbitraje. Se añade que de forma expresa se ha de pronunciar, para el caso de imposibilidad de acuerdo en el seno de la comisión negociadora, si el sometimiento al procedimiento arbitral tiene carácter obligatorio o voluntario, y se dispone que si no hay pacto específico sobre el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral, el arbitraje será obligatorio.

En la disposición adicional primera del RD-Ley, y para dar cumplimiento a las previsiones comentadas en el párrafo anterior, se establece la obligación de adaptar antes del 30 de junio de 2012, los procedimientos no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, y en tanto no se produzca tal adaptación, se establece el arbitraje obligatorio, en caso de imposibilidad de acuerdo en el seno de la comisión negociadora y transcurrido el plazo máximo de negociación de los convenios colectivos.

El laudo que se pueda dictar en el procedimiento de arbitraje tendrá la eficacia jurídica



PONENCIA



de un convenio colectivo y sólo se podrá recurrir de acuerdo con el artículo 91 del ET. Es decir, sólo se podrá recurrir si no se hubieran observado los requisitos y formalidades establecidos o si el laudo hubiera resuelto sobre cuestiones no sometidas a su decisión.

La norma quiere, transcurrido el plazo máximo de negociación de los convenios colectivos y en caso de imposibilidad de acuerdo en el seno de la comisión negociadora, asegurar el desbloqueo del proceso negociador a través de un arbitraje obligatorio. No obstante deja a los acuerdos interprofesionales de solución de conflictos de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, pronunciarse sobre su carácter voluntario antes de 30 de junio de 2012, pero en tanto se produce tal pronunciamiento se establece por ley su carácter obligatorio, carácter obligatorio que igualmente se contempla para el supuesto de que los acuerdos interprofesionales no incluyan pacto específico sobre el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral.

No obstante las anteriores previsiones, sobre el carácter obligatorio del arbitraje, en el último párrafo del nuevo apartado 3 del Art. 83 se dispone que *"En defecto de pacto, cuando hubiera transcurrido el plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo y las partes del convenio no se hubieran sometido a los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o éstos no hubieran solucionado la discrepancia, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo"*. Es decir, la ultraactividad del convenio se garantiza igualmente, cuando no alcanzado pacto por los negociadores, las partes no se someten a los procedimientos de solución de conflictos, o estos no contienen mecanismos suficientes para solventar las discrepancias.

Consecuencias del arbitraje legal obligatorio

No obstante el establecimiento legal del arbitraje obligatorio, un análisis más detallado nos lleva a considerar que sin el acuerdo de los negociadores, el arbitraje en los términos impuestos por el RD-Ley es de difícil materialización, como a continuación se detalla:

- Procesos negociadores de convenios colectivos que agotan los plazos máximos de negociación con anterioridad a la revisión de los actuales procedimientos no judiciales de solución de conflictos para su adaptación a las nuevas previsiones contenidas en el Art. 86.3, o que tras su revisión, no se alcanza pacto alguno sobre su carácter voluntario o forzoso del arbitraje.

En este supuesto el arbitraje sería obligatorio a petición de una de las partes, no obstante la norma legal no contiene previsión alguna sobre el alcance del compromiso de arbitraje, ni sobre la designación de árbitro, por lo que a falta de acuerdo de las partes en estas materias no podría operar un arbitraje, y se mantendría la vigencia del convenio.

- Procesos negociadores de convenios colectivos que agotan los plazos máximos de negociación, cuando ya se han revisados los actuales procedimientos no judiciales de solución de conflictos y han establecido el carácter voluntario del arbitraje.

En este caso el arbitraje es voluntario salvo acuerdo de las partes, que de aceptarlo, se someten a lo dispuesto en dichos acuerdos sobre el compromiso de arbitraje y designación de árbitros.

- Procesos negociadores de convenios colectivos que agotan los plazos máximos de negociación, cuando ya se han revisados los actuales procedimientos no judiciales de solución de conflictos y han establecido el carácter obligatorio del arbitraje a petición de una de las partes.

En este caso el arbitraje es obligatorio a petición de una de las partes, aplicándose lo dispuesto en los acuerdos interprofesionales sobre el compromiso de arbitraje y designación de árbitros.

Así pues, para que el arbitraje actúe como procedimiento para solventar de manera eficaz los bloqueos en los procesos de negociación de convenios, es necesario el acuerdo de la representación de los trabajadores y empresarios, bien al más alto nivel, mediante acuerdo interprofesional de ámbito estatal o autonómico, o bien directamente de los negociadores del convenio bloqueado.

Plazo de entrada en vigor

Proceso negociador

Los nuevos plazos de denuncia del convenio colectivo, de inicio de negociaciones y el plazo máximo para negociar y para llegar a un acuerdo y, en su caso, actuar el arbitraje, son de aplicación a la renovación de los convenios colectivos que terminen su vigencia a partir del 12 de junio de 2011.

Otros contenidos mínimos del convenio

El resto de previsiones que obligatoriamente deben contener los convenios colectivos ya son de aplicación a los convenios colectivos que se firmen a partir de 12 de junio de 2011. En definitiva los convenios colectivos que ahora se estén negociando y que se firmen a partir de 12 de junio de 2011, aunque la negociación se haya iniciado antes de esa fecha, deberán contener:

- Nuevas funciones de la comisión paritaria del convenio colectivo.
- Medidas de flexibilidad interna relativas a distribución irregular de la jornada y procedimientos y períodos temporales y de referencia para la movilidad funcional.

Legitimación para la negociación de los convenios colectivos

Artículo 87. Estatuto de los Trabajadores

Las modificaciones que el Art. 3. uno del RD-Ley realiza respecto a la legitimación inicial para la negociación de convenios colectivos, afectan básicamente a la legitimación de la representación de los trabajadores, y en concreto a la sindical, para la negociación en el ámbito de la empresa, y a la empresarial en el ámbito superior a la empresa, y a ambas para las negociación en las nuevas unidades (grupo de empresas y una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación) que, reconocidas desde hace tiempo por la jurisprudencia para el grupo de empresas, se incorporan mediante el RD-Ley al Título III (De la negociación colectiva y de los convenios colectivos) del Estatuto de los Trabajadores.

1. Legitimación de la representación de los trabajadores

Se reconoce la prioridad de las secciones sindicales, frente a la representación unitaria de los trabajadores (delegados de personal y comités de empresa) para negociar los

PONENCIA



convenios de empresa y de ámbito inferior, siempre que sumen en su conjunto la mayoría de los miembros de los comités de empresa. Tal preferencia no se aplica si las secciones constituidas en la empresa no suman dicha mayoría.

Para que opere la preferencia de las secciones sindicales sobre la representación unitaria, se exige que se produzca un acuerdo en dicho sentido, acuerdo que requiere que aquellas sumen la mayoría de los miembros de los comités o de los delegados de personal. Por tanto la preferencia no opera por decisión de una o varias secciones sindicales, sino por un acuerdo previo de intervenir en la negociación en representación de los trabajadores.

Con la anterior redacción, la representación unitaria y la sindical tenían igual preferencia negociadora. El Tribunal Constitucional se había pronunciado señalando que en caso de conflicto, la negociación correspondía a la representación que tradicionalmente venía realizándola.

La preferencia a las secciones sindicales es un avance respecto a la sindicalización en las empresas, no obstante la preferencia debería haberse reconocido al sindicato.

En el convenio franja, la legitimación se reconoce a las secciones sindicales designadas mayoritariamente por los trabajadores afectados a través de votación personal, libre, directa y secreta.

En redacción anterior al RD-Ley, la legitimación se atribuía a los sindicatos con implantación en el ámbito del convenio, que debían ser designados en asamblea, igualmente mediante voto personal, libre, directo y secreto (requisitos exigidos en el Art. 80 del ET al que se remitía la anterior redacción).

Al suprimirse en la nueva redacción la remisión al Art. 80 del ET, se suscitan dudas jurídicas sobre el proceso de designación y quien debe presidirlo.

2. Legitimación empresarial en los convenios sectoriales

La legitimación empresarial en el ámbito sectorial a la empresa, se amplia en dos supuestos.

Por una parte se da entrada a las asociaciones empresariales que asocian a las grandes empresas (las que dan trabajo a un mayor número de trabajadores) en la negociación de los convenios colectivos sectoriales.

Por otra parte, y para favorecer la negociación sectorial en aquellos sectores sin asociaciones empresariales representativas en el mismo, se reconoce legitimación a las asociaciones empresariales de ámbito estatal que cuenten con el 10 por ciento o más de

PONENCIA

las empresas o trabajadores en el mismo, así como las asociaciones empresariales de Comunidad Autónoma que cuenten en ésta con un mínimo del 15 por ciento de las empresas o trabajadores. Hay que llamar la atención de que las asociaciones empresariales a las que se reconoce en la nueva redacción de la letra c) del apartado 3 del Art. 87 del ET no se corresponden, en sentido estricto, con las asociaciones empresariales más representativas de ámbito estatal o autonómico previstas en la Disposición adicional sexta del ET, en tanto que, en esta última se les exige el doble requisito de contar con el 10% de empresas y trabajadores, mientras que en el Art. 87.3 c) se exige tener uno u otro de los requisitos de representación.

Para que negocien las asociaciones empresariales más representativas de ámbito estatal y de comunidad autónoma, no tiene que haber en el ámbito del convenio que se pretende negociar, asociaciones empresariales que cuenten con el 10 por ciento de los empresarios y siempre que éstas den ocupación a igual porcentaje de los trabajadores afectados, ni asociaciones empresariales que en dicho ámbito den ocupación al 15 por ciento de los trabajadores afectados.

Esta última ampliación de la legitimación empresarial para hacerla extensiva a las asociaciones empresariales más representativas de ámbito estatal y de comunidad autónoma, junto con las modificaciones introducidas en el Art. 88 sobre la comisión negociadora, plantea dudas sobre la interpretación que, tras el RD-Ley, debe hacerse del requisito de ausencia de partes legitimadas para suscribir un convenio colectivo exigido por el Art. 92.2 del ET para que pueda prosperar la extensión de convenios colectivos.

El apartado 2 del Art. 92 no ha sido modificado, y la nueva disposición final segunda del ET, modificada por el Art. 7 del RD-Ley, en su apartado 2.c) mantiene como competencia del nuevo Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva, la emisión de dictamen preceptivo en el procedimiento administrativo de extensión de convenios colectivos. Por otra parte, la nueva legitimación empresarial de ámbito estatal y autonómico introducida por el RD-Ley, tiene por objeto evitar la imposibilidad de negociar un nuevo convenio colectivo sectorial como consecuencia de la falta de representación empresarial específica en el ámbito funcional y geográfico concreto, por lo que se elimina, de facto, el requisito de ausencia de representación empresarial exigido para activar el procedimiento de extensión de un convenio colectivo sectorial preexistente a un ámbito que carezca de convenio colectivo.

Pero el mantenimiento legal de la figura de la extensión de un convenio colectivo preexistente a un ámbito sin cobertura convencional, ya sea inicial o sobrevenida, obliga a delimitar las circunstancias que deberán darse para que se pueda activar el procedimiento de extensión.

Tanto la nueva legitimación empresarial como la posibilidad de extensión de un convenio colectivo tienen el mismo objeto, dar cobertura convencional a un ámbito que no la tiene.

Por ello, dando prioridad a la cobertura convencional negociada, la extensión debería limitarse a los supuestos en los que no existiendo representación empresarial específica en el ámbito funcional y geográfico concreto, la representación empresarial de ámbito estatal o autonómico se negase a iniciar negociaciones para el nuevo convenio colectivo.

En tanto que no se ha producido una modificación legal de los requisitos exigidos para la extensión de convenios colectivos, esta interpretación podría ajustarse a la nueva regulación legal de la legitimación empresarial.

3. Legitimación para negociar convenios de grupos de empresa y de una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominalmente identificadas en su ámbito de aplicación

Respecto a la legitimación sindical, se aplican, como ya había sido entendido así por la jurisprudencia, las reglas de legitimación sectorial:

- a) Los sindicatos más representativos a nivel estatal, y, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales que estén afiliadas, federadas o confederadas.
- b) Los sindicatos más representativos a nivel de Comunidad Autónoma respecto de los convenios que no superen el ámbito autonómico y, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales que estén afiliadas, federadas o confederadas.
- c) Los sindicatos que tengan un mínimo del diez por ciento de los miembros de los comités de empresa y/o delegados de personal en el ámbito funcional y geográfico de aplicación del convenio.

Respecto a la legitimación empresarial, la norma, sin ninguna concreción, dispone en el apartado 3.b) que corresponde a la representación de dichas empresas.

Artículo 88 del Estatuto de los Trabajadores

La primera modificación que podemos observar en este artículo es que no hay una referencia específica a los requisitos de constitución de la comisión negociadora en el convenio de empresa o inferior, lo que no supone un vacío de regulación, pues en la anterior redacción tampoco se incluía, en tanto que se remitía al Art. 87, remisión que sigue operando aunque no se diga de forma expresa.

Las modificaciones que afectan a este artículo, podrían ser ordenadas en dos grupos distintos, las primeras son de carácter técnico o de ubicación, pero que no alteran la anterior regulación, y las otras de mayor calado, dirigidas a garantizar la constitución de la comisión negociadora con nuevas representatividades (legitimación plena) para con ello

PONENCIA

facilitar la firma de convenios colectivos con eficacia general en todos los sectores y a evitar bloqueos en las decisiones.

Entre las primeras, se encuentran, las incluidas en el apartado 1, párrafo primero del apartado 2, apartados 3 y 5:

- En el apartado 1 se garantiza, al igual que antes se hacía en el párrafo segundo del anterior apartado 1, el derecho de todos los legitimados a estar en la mesa con voz y voto, en proporción a su representación.
- En el párrafo primero del apartado 2, al igual que antes se hacía en el párrafo segundo del anterior apartado 1, se exige para la valida constitución de la mesa que cada una de las representaciones, la sindical y la empresarial representen como mínimo a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal, en su caso, y a empresarios que ocupen a la mayoría de los trabajadores afectados por el convenio.
- En los apartados 3 y 5, como en la anterior redacción en los apartados 2 y 4, se regula la designación de los componentes de la comisión, del presidente si así se decide, la firma de actas, la presencia de asesores, el derecho o no al voto, sin que se altere el contenido de la regulación anterior.

Las segundas se ubican en los párrafos segundo y tercero del apartado 2 y en el apartado 4:

- Para evitar vacíos de cobertura, y por consiguiente favorecer la negociación sectorial, se han introducido modificaciones no sólo en el Art. 87 sino también en el Art. 88.
- En este último precepto y para garantizar la válida constitución de las comisiones negociadoras respecto a la representación empresarial, se dispone que en aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad en el sector, se entenderá válidamente constituida la comisión negociadora cuando la misma esté integrada por las organizaciones empresariales estatales que cuenten con el 10 por ciento de empresas o trabajadores en el ámbito estatal, o con el 15 por ciento en el ámbito autonómico. Así mismo en sectores sin representación unitaria, se entenderá válidamente constituida la comisión negociadora cuando la misma esté integrada por las organizaciones sindicales que ostenten la condición de más representativas en el ámbito estatal o de Comunidad Autónoma.
- A efectos de reparto de miembros, y en tanto que no haya representación en el sector, ésta se mide por la representación en el ámbito geográfico, y así se dispone en el ultimo párrafo del apartado 2 que “*el reparto de los miembros de la comisión negociadora se efectuará en proporción a la representatividad que ostenten las organizaciones sindicales o empresariales en el ámbito territorial de la negociación*”.

- En el apartado 4, y para evitar bloqueos en la toma de decisiones de las comisiones negociadoras en los convenios colectivos no sectoriales, se amplía el número de miembros de doce a trece.

Por último señalar, que nada se dice sobre la constitución de las comisiones negociadoras en los grupos de empresa y pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominalmente identificadas en su ámbito de aplicación, por lo que habrá que estar a las reglas generales contenidas en el apartado 2, párrafo segundo, y entender que la mesa está válidamente constituida cuando la sindical y la empresarial representen como mínimo a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal, en su caso, y a empresarios que ocupen a la mayoría de los trabajadores afectados por el convenio, y el número de miembros será de trece, pues no es un convenio de sector, y el reparto de miembros deberá hacerse, en lo que respecta a la representación de las empresas, en razón al número de trabajadores que ocupen.

Plazo de entrada en vigor

Las nuevas reglas de legitimación, incluidas las que afectan a las comisiones negociadoras, introducidas por el Art. 3 del RD-Ley, se aplican a las comisiones negociadoras de los convenios que se constituyan a partir del 12 de junio de 2011, sin que afecten a los procesos negociadores iniciados con anterioridad a esta fecha, que se seguirán rigiendo por las previsiones contenidas en el Art. 87 del ET en la redacción anterior al RD-Ley.

Tramitación de los convenios colectivos

Las modificaciones que el Art. 4 del RD-Ley introduce en el artículo 89 del ET en el que se regula la tramitación de los convenios colectivos, al igual que las comentadas en relación con las que modifican las letras d), e), f) y g) el apartado 3 del Art. 85, tienen como finalidad agilizar los procesos de negociación de los convenios colectivos renovados, y son normas complementarias.

Estas modificaciones hay que ponerlas en relación con las letras d), e), f) y g) del apartado 3 del Art. 85 y con el apartado 3 del Art. 86 del ET.

El apartado 1 del Art. 89 se modifica para establecer la obligación de realizar simultáneamente la denuncia del convenio colectivo aún vigente, y la comunicación a la otra parte negociadora de la promoción del proceso negociador. Denuncia que debe hacerse tres meses antes de su finalización salvo que en el convenio denunciado se hubiera establecido otro plazo (Art. 85.3.d del ET).

PONENCIA

Esta nueva obligación sólo opera en el supuesto de renegociar un convenio ya existente, no así lógicamente, porque no hay denuncia previa, cuando se promueve la negociación en una nueva unidad de negociación.

Los requisitos de la comunicación no se han modificado (debe hacerse por escrito, expresando detalladamente la legitimación que ostenta la representación de los trabajadores o de los empresarios promotora, los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación), y cuya copia debe remitirse a la autoridad laboral competente para su registro.

Tampoco se han modificado las previsiones sobre el deber de negociar, la buena fe en la negociación, y la suspensión de la negociación si en el proceso negociatorio se produjera violencia sobre las personas o bienes.

En el apartado dos se modifica para establecer un plazo máximo de quince días para iniciar el proceso de negociación, a contar desde la constitución de la comisión negociadora, y para establecer así mismo un plazo máximo de negociación del convenio colectivo, que será de ocho meses si la vigencia del convenio anterior fuera inferior a dos años, o de catorce meses si su vigencia fuera de dos o más años.

Tanto el plazo máximo de inicio de negociación, como los plazos máximos de negociación, son disponibles por convenio colectivo que puede fijar otros distintos (Art. 85.3.e y f), y sólo son de aplicación a la negociación de unidades previamente existentes, no así a los procesos de negociación de nuevas unidades.

El plazo máximo para constituir la comisión negociadora no ha sido modificado, por lo que sigue siendo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, la parte receptora de la comunicación debe responder a la propuesta de negociación, y ambas partes deben establecer un calendario o plan de trabajo, que salvo pacto en contrario previsto en el convenio colectivo denunciado, debe contemplar el inicio de las negociaciones antes de quince días.

El plazo máximo de duración de la negociación, salvo pacto en contrario, se computará desde la fecha del vencimiento del convenio colectivo anterior y no desde la fecha del inicio de la negociación, con lo que los plazos de negociación establecidos legalmente se incrementan en un mes y medio más.

PLAZOS DEL PROCESO NEGOCIADOR

Un convenio colectivo con fecha de vencimiento de 31 de diciembre de 2011 debe ser denunciado antes del día 1 de octubre de 2011.

La comisión negociadora se debe constituir como máximo un mes después de la denuncia (siguiendo el ejemplo anterior, antes del 1 de noviembre de 2011).

Las negociaciones para renovar el convenio se deben iniciar a más tardar 15 días después (15 de noviembre de 2011). Es decir, durante la vigencia del convenio colectivo que se quiere renegociar.

En la medida que el plazo máximo de negociación será de 8 meses si la vigencia del convenio anterior fuera inferior a 2 años o de 14 meses si la vigencia del convenio anterior fuera de 2 o más años, desde la fecha del vencimiento previsto del convenio colectivo anterior (31 de diciembre de 2011), la duración máxima legal de la negociación podrá ser de:

- **8 meses + 1 mes y medio = 9 meses y medio (convenios colectivos de menos de 2 años de vigencia prevista).**
- **14 meses + 1 mes y medio = 15 meses y medio (convenios colectivos de dos o más años de vigencia prevista).**

Los apartados 3 y 4 no se han sido modificados, por lo que se mantiene:

- Los acuerdos de la comisión negociadora deberán ser adoptados por el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.
- En cualquier momento de las negociaciones las partes podrán acordar la intervención de un mediador.

Plazo de entrada en vigor

Las anteriores nuevas previsiones sobre plazo para la denuncia, plazo para el inicio de las negociaciones de un nuevo convenio y plazo máximo de negociación serán aplicables a los convenios que terminen su vigencia a partir del día 12 de junio de 2011.

Aplicación e interpretación del convenio colectivo

La primera observación que corresponde hacer respecto a la modificación del Art. 91 es de carácter formal, en tanto que se procede a ordenar su contenido por apartados, del 1 al 5, mientras que en la antigua redacción estaba ordenado por párrafos.

También tiene carácter formal para mejorar en el aspecto técnico su antigua redacción, aunque también para resaltar las funciones de las comisiones paritarias, la modificación que se realiza en el apartado primero, en el que se atribuye, de forma expresa, a la comisión paritaria del convenio colectivo el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del convenio colectivo; ello sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a la jurisdicción social. Se trata de una modificación formal para reforzar la prevalencia de la función de las comisiones paritarias.

En cuanto a modificaciones de fondo, sólo se producen dos, en concreto en los nuevos apartados 3 y 4, que afectan a las funciones de las comisiones paritarias, y con ellas se refuerza la intervención de las partes firmantes del convenio, a través de la comisión paritaria, en la gestión del contenido del convenio colectivo.

Así en el nuevo apartado 3 se establece la obligación de acudir en los conflictos colectivos de interpretación o aplicación del convenio a la comisión paritaria, con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos, o en el órgano jurisdiccional competente.

La intervención con carácter previo sólo se exige respecto a los conflictos colectivos de interpretación o aplicación, no así en los conflictos individuales.

En el nuevo apartado 4 se reconoce a las resoluciones de la comisión paritaria sobre interpretación o aplicación del convenio, la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos.

Plazo de entrada en vigor

Las nuevas previsiones (apartados 3 y 4 del artículo 91 del ET) son de aplicación a partir del día 12 de junio de 2011, lo que quiere decir:

- Que, en los conflictos colectivos para la interpretación o aplicación del convenio colectivo que se inicien a partir del 12 de junio de 2011, deberá intervenir la comisión paritaria con carácter previo al planteamiento formal del conflicto colectivo en el ámbito de los procedimientos no judiciales o ante el órgano judicial competente.
- Que las resoluciones de la comisión paritaria que se dicten sobre interpretación o aplicación del convenio a partir del 12 de junio tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos.



Flexibilidad interna negociada

En tres grupos podemos ordenar las modificaciones que el Art. 6 del RD-Ley realiza en relación con los Art. 40, 41, 51, y por extensión 47 y 82 del ET.

En el primero, se encuentran las que afectan a la legitimación para intervenir en los períodos de consultas en movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, despido colectivo, suspensión del contrato o reducción de jornada y descuelgue salarial.

En el segundo, las que potencian la intervención de las comisiones paritarias en caso de desacuerdo en los períodos de consulta en modificación sustancial de las condiciones colectivas establecidas por convenio colectivo y en descuelgue salarial con la finalidad de buscar el acuerdo, y en el último, la que incluye una nueva causa de descuelgue salarial.

1. La intervención de las secciones sindicales

El Art. 6, en sus apartados uno, dos y cuatro, modifica respectivamente el ET en sus Art. 40.2; 41.4 y 51.2 para priorizar la negociación con las secciones sindicales sobre la representación unitaria de los trabajadores (comités de empresa y delegados de personal) en los períodos de consultas en movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo y despido colectivo; prioridad que también es de aplicación en los supuestos del Art. 47 del ET (suspensión del contrato o reducción de jornada) al remitirse este artículo, en cuanto al procedimiento negociador, a lo dispuesto en el Art. 51 del ET, y en descuelgue salarial, por la remisión que respecta al periodo de consultas, se hace en el apartado 3 párrafo segundo del Art. 82, al periodo de consultas previsto en el Art. 41.4 del ET.

Los requisitos son los mismos que los establecidos en el 87.1 del ET para la negociación del convenio de empresa, y de ámbito inferior. Tienen que acordarlo y sumar la mayoría de los miembros de los comités o de los delegados de personal.

2. La intervención de las comisiones paritarias

Los apartados tres y cinco del Art. 6 del RD-Ley modifican respectivamente el párrafo segundo del apartado 6 del Art. 41, y el párrafo sexto del apartado 3 del Art. 82, ambos del ET, reforzando el papel de las comisiones paritarias, y buscando salidas en el supuesto de desacuerdo en la negociación, cuando el empresario pretende la modificación de las condiciones de trabajo establecidas en convenios colectivos, ya sean de sector o de empresa, o cuando lo que pretende es inaplicar el régimen salarial previsto en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa.

Las nuevas disposiciones, y en tanto que en defecto de acuerdo el empresario no puede actuar de forma unilateral, introducen una nueva salida para intentar solventar las discrepancias en los períodos de consulta entre empresa y representación de los trabajadores, y así, una vez concluido el periodo de consultas sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Añadiendo que cuando tampoco se produzca acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos de solución de conflictos adoptados por los acuerdos interprofesionales suscritos al amparo del Art. 83 de ET.

Se establece que cualquiera de las partes puede solicitar la intervención de la comisión paritaria del convenio afectado. No obstante, en tanto que la iniciativa de apartarse del convenio, bien a través del Art. 41.4, bien a través del 82.3, parte del empresario, será éste el que, en la mayoría de los supuestos, tendrá interés en buscar acuerdo para lograr la inaplicación. Si se mantiene el desacuerdo en la comisión paritaria, se siguen abriendo puertas a través de los procedimientos de solución de conflictos.

Esta última previsión sólo puede ser interpretada como una nueva llamada de atención sobre el papel que deben desempeñar los procedimientos de solución de conflictos, puesto que el contenido y alcance de estos, así como su propia aprobación son fruto de acuerdos interprofesionales, y por tanto la aplicación para las partes que en los mismos se acuerde, directa o por adhesión y su intervención será en los términos que en los mismos se acuerde, a petición de una parte o por acuerdo de las dos partes afectadas. Así mismo hay que tener presente que el Art. 85.3. c) del ET, en la redacción dada por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, permite establecer a los convenios colectivos sus propios procedimientos para solventar las discrepancias, y sólo, de estar obligados por los acuerdos interprofesionales (adhesión, o en su caso aplicación directa), deben adaptarse a estos.

En conclusión, estamos ante una nueva previsión que busca dar salidas a los bloqueos en materia de flexibilidad en las empresas, contemplando a su vez la intervención de

las comisiones paritarias, integradas por los firmantes del convenio afectado, y de los sistemas de solución de conflictos, acordados por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

3. Nueva causa para el descuelgue salarial

El Art. 6.5 del RD-Ley introduce en el párrafo segundo del artículo 82.3 del ET, una nueva previsión sobre las causas de inaplicación en la empresa del régimen salarial previsto en el convenio colectivo de aplicación.

La reforma laboral del año 2010 (Ley 35/2011) ya introdujo importantes modificaciones a la regulación legal para la inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa (sectorial estatal, de comunidad autónoma o provincial). Hasta la reforma del año 2010, para el “descuelgue salarial” era necesario que la aplicación del convenio colectivo pusiera en peligro la estabilidad económica de la empresa y afectara a las posibilidades de mantenimiento del empleo. A partir de la Ley 35/2011, es suficiente que la aplicación del convenio colectivo ponga en peligro la situación y las perspectivas de la empresa siempre que ello afecte a las posibilidades de mantenimiento del empleo.

En el RD-Ley se añade, además, una nueva causa para la inaplicación del régimen salarial previsto en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa: que la empresa tenga una disminución persistente de su nivel de ingresos.

La consecuencia de esta nueva reforma, es facilitar aún más la inaplicación del régimen salarial del convenio colectivo sectorial en las empresas. No podemos olvidar que dicha posibilidad, el RD-Ley también la facilita mediante la prioridad aplicativa que se reconoce en la nueva redacción del Art. 84.2 del ET al convenio de empresa sobre el sectorial, salvo previsión en contra por acuerdo o convenio sectorial estatal o de Comunidad Autónoma.

La disminución persistente del nivel de ingresos en la empresa, ya había sido introducida como causa del despido colectivo y objetivo con la reforma de la Ley 35/2010, siempre y cuando pudiera afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo. Pues bien, respecto a la nueva causa introducida, la disminución persistente de ingresos sólo puede justificar la inaplicación salarial, si afecta a las posibilidades de mantenimiento de empleo de la empresa.

Plazo de entrada en vigor

Las normas sobre la legitimación de las secciones sindicales para intervenir como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas en movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, despido colectivo, suspensión del contrato o reducción de jornada y descuelgue salarial son de aplicación a los períodos de consultas que se inicien a partir de la entrada en vigor del RD-Ley, el día 12 de junio.

Las demás normas introducidas en el ET por el Art. 6 del RD-Ley son de aplicación igualmente desde su entrada en vigor.

Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva

El Art. 7 del RD-Ley modifica la Disposición final segunda del ET para sustituir la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC) por un Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva.

El Consejo tiene la misma naturaleza jurídica que la CCNCC: órgano colegiado, de consulta y asesoramiento, adscrito al Ministerio de Trabajo e Inmigración, de carácter tripartito y paritario e integrado por representantes de la Administración General del Estado, así como de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

Las funciones de la CCNCC son:

- El asesoramiento y consulta a la partes de las negociaciones colectivas de trabajo en orden al planteamiento y determinación de los ámbitos funcionales de los convenios (Disposición final segunda ET en su anterior redacción).
- La elaboración y mantenimiento de un catálogo de actividades que pueda servir de indicador para las determinaciones de los ámbitos funcionales de la negociación colectiva (Disposición final segunda ET en su anterior redacción).
- Consulta preceptiva en materia de extensión de convenios colectivos (RD 718/2005).
- Evacuación de consultas sobre la posibilidad de acuerdos de adhesión y ámbitos funcionales de los convenios colectivos (RD 2976/1983).
- Funciones de observatorio de la negociación colectiva (Disposición adicional séptima de la Ley 43/2006).

Estas mismas funciones, a excepción, por su nula aplicación, de la de evacuar consultas en materia de adhesión, se mantienen para el Consejo, y se amplían con las nuevas previstas en el apartado 2, siendo de destacar las recogidas en las letras b) (relación con la Fundación SIMA), y e) (Observatorio de la Negociación Colectiva).

En el apartado 3 de la nueva Disposición final se concede como plazo hasta la finalización de este año, para la aprobación, previa consulta con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, de las disposiciones reglamentarias necesarias para regular la constitución, organización y funcionamiento del Consejo. Especial interés presenta la forma en que será regulado el funcionamiento del Consejo como instrumento de relación entre el Ministerio de Trabajo e Inmigración (MTIN) y la Fundación Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

Plazo de entrada en vigor

Hasta la constitución y entrada en funcionamiento del Consejo, la Disposición transitoria segunda del RD-Ley prevé la continuidad de las funciones de la CCNCC.



JOSÉ LUIS ARAMBURU GODÍNEZ
Director del Gabinete Técnico Confederal de UGT

Principales modificaciones legales de los organismos extrajudiciales de solución de conflictos

PONENCIA

REFORMA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: ANTECEDENTES INMEDIATOS

- Declaraciones para el Diálogo Social.
- Propuesta en materia de Negociación Colectiva para la comisión de seguimiento del Diálogo Social (febrero 2008) (CCOO, UGT, CEOE, CEPYME).
- Propuesta de declaración del Diálogo Social en materia de reforma de la Negociación Colectiva (julio 2009) (UGT, CCOO).
- Disposición adicional única AENC para el empleo y la negociación colectiva 2010-2012 (febrero 2010).
- Acuerdo de principios básicos sobre reforma de la negociación colectiva del Acuerdo Social y Económico* (febrero 2011) (CEOE, CEPYME, CCOO, UGT).
- Propuestas sindicales unitarias de reforma de la negociación colectiva (febrero a mayo de 2011).

* Acuerdo Social y Económico, en adelante ASE

2010-2012: AÑOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA ACOMPAÑADOS DE REFORMAS Y CONTRARREFORMAS Y DE CAMBIOS EN NORMAS DE PROCEDIMIENTO

- Del RD-Ley 10/2010 y Ley 35/2010 (Reforma Laboral) al RD-Ley 7/2011 (Reforma negociación colectiva) sin **respaldo** de los interlocutores sociales.
- Desarrollo del **ASE** por los Reales Decretos-Ley 1 y 3/2011, y la Ley 27/2011(Reforma LGSS).
- **Pasos de ida y vuelta:** reforma de la reforma (RD-Ley 7/2011 y RD-Ley 10/2011)
- **Nuevas leyes procesales y otras normas de procedimiento:** Ley de Jurisdicción Social/reforma de la Ley Concursal/agilización procesal/reglamento sobre ERES.

3

2010-2012: AÑOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA JUNTO A ACUERDOS Y DESACUERDOS/EXPECTATIVAS EN LA NEGOCIACIÓN

- Del **AENC** en febrero de 2010, al bloqueo negocial de 2010 y 2011 y el acuerdo de resolución del **bloqueo** de 28 de octubre de 2011.
- Del **ASE** en febrero de 2011 al **descuerdo** en la regulación del marco legal sobre negociación colectiva.
- **Expectativas** sobre acuerdos de adaptación y renovación del ASEC; prórroga del AENC; renovación acuerdos sobre formación.

4

LÍNEAS BÁSICAS DE LA ACCIÓN SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA TRAS LA REFORMA DEL TITULO III ET

- De poner el acento en la negociación del convenio como objetivo básico a la apuesta por la **gestión y seguimiento** del día a día del convenio como objetivo necesario.
- Desde una definición estática sobre los contenidos del convenio colectivo a un concepto **dinámico** y de **adaptación** a las circunstancias de la coyuntura.
- Frente a la dinámica de respuesta a los conflictos la **anticipación** a los cambios.
- De la solución judicial de los conflictos, al fomento de la **solución autónoma** de éstos por las partes en la negociación colectiva.
- De la flexibilidad externa, al impulso de la **flexibilidad interna** negociada.
- De la organización de los mecanismos para la negociación del convenio al fortalecimiento de los **medios para la gestión cotidiana** de los convenios colectivos.
- La mejora de la negociación colectiva mediante el papel del **convenio sectorial** en la vertebración y articulación.

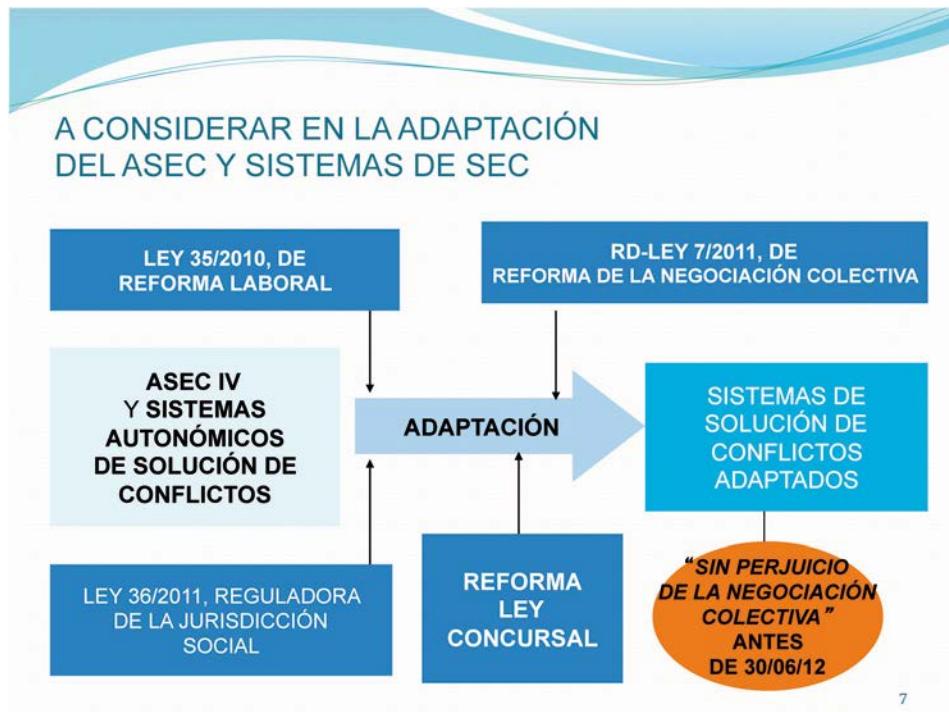
5

INSTITUCIONES BÁSICAS DE LA REFORMA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- El papel protagonista del convenio colectivo de sector en la determinación de la estructura, vertebración y articulación.
- La potenciación de las comisiones paritarias.
- El impulso a la adaptación y a la revisión del convenio.
- El fomento de los mecanismos de solución autónoma de conflictos.

6

PONENCIA



7

FACTORES QUE FACILITARÁN LA ADAPTACIÓN DE LOS SISTEMAS DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS (SEC)

- Cohesión y uniformidad en los procedimientos de adaptación.
 - Aplicación de normas comunes.
 - Delimitación de ámbitos de actuación.
 - Compatible con el mantenimiento de especialidades.
- Gradualidad y adaptación dinámica de los sistemas.
 - Que permita la continuidad de los actuales mecanismos.
 - La atención a la nueva tipología de conflictos.
 - La mejora de los recursos de los sistemas.
 - La introducción de nuevas formas de gestión de los conflictos.
- Adecuación a las circunstancias de los sectores y empresas.
- La colaboración de la negociación colectiva.

8

LA COLABORACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y DE LOS SISTEMAS DE SEC



9

OBJETIVOS SOBRE LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS: LA MEDIACIÓN Y EL ARBITRAJE

- Desde el nivel sectorial y de empresa incorporar la solución de conflictos como una tarea más de la gestión del convenio y de la actividad sindical coordinada.
- Desde el nivel confederal y desde los niveles territoriales adaptar coherentlyemente los acuerdos de solución de conflictos y asegurar que su gestión sea ágil.

10

PONENCIA



PROPUESTAS SINDICALES PARA LA ADAPTACIÓN: ÍNDICE

- Períodos de consulta.
- Discrepancias en las comisiones paritarias.
- Bloqueo en los procesos de renovación de los convenios.
- Aplicación e interpretación del convenio colectivo.
- Eficacia y naturaleza del ASEC.
- Carácter del arbitraje.
- Plazos y partes legitimadas.
- Revisiones técnicas.

PROPUESTAS SOBRE LA NATURALEZA Y EFICACIA JURÍDICAS (ART. 3 ASEC)

- Aplicación general y directa del ASEC, sin adhesión, posibilitando que por convenio colectivo o acuerdo sectorial o de empresa, se establezca un sistema propio.
 - Para todo tipo de conflictos.
 - Sólo para conflictos en consultas 41.6, 82.3 ET; y para los derivados del transcurso de los plazos de renovación del convenio colectivo sin acuerdo.
- Adhesión al ASEC (o sistemas autonómicos) o aprobación de un sistema propio.
 - Compatible con la aplicación subsidiaria del ASEC (o autonómicos) si el convenio colectivo o acuerdo sectorial o de empresa no haya fijado un sistema propio en los casos de los conflictos en consultas (41.6 y 82.3 ET) y bloqueo en la negociación colectiva (86.3 ET).

12

PROPUESTAS SOBRE LA TIPOLOGÍA DE CONFLICTOS: NUEVOS (ART. 4 ASEC)

- Sustitución del periodo de consultas (40, 41, 47 y 51 ET).
- Sustitución del período de consultas en procedimientos concursales.
- Discrepancias en la negociación de la inaplicación salarial.
- Impugnación de convenios colectivos.

13

PONENCIA



FUNDACIÓN
SIMA

CCOO



PROPUESTAS SOBRE LA TIPOLOGÍA DE CONFLICTOS: REVISIÓN (ART. 4 ASEC)

- Apartado a) inclusión modificaciones en materia de aplicación e interpretación (91 ET).
- Apartado b) la superación de los plazos máximos de negociación.
- Apartado e) las discrepancias en funciones distintas de las comisiones paritarias.
- Mención a los grupos de empresas y pluralidad de empresas.

14

PROPUESTAS SOBRE FUNCIONAMIENTO DEL SERVICIO, PROCEDIMIENTOS Y PRINCIPIOS (ART. 6, 8 Y 9 ASEC)

- Arbitraje voluntario, salvo previsión expresa en convenio colectivo, sobre el carácter forzoso del arbitraje.
- Mantenimiento posibilidad artículo 6 sobre establecimiento en convenio colectivo o acuerdos de órganos específicos de mediación o arbitraje dentro o fuera del SIMA.
- Continuidad de los principios rectores junto a los de agilidad, eficacia y flexibilidad.

15

PONENCIA

FUNDACIÓN

SIMA

CCOO

**INTERVENCIÓN COMISIÓN PARITARIA (ART. 10 ASEC)**

- Comprobación y vigilancia por el sistema sobre el agotamiento del trámite previo de intervención de la comisión paritaria previsto para los conflictos atribuidos por mandato legal o convencional.
- Supuesto de sometimiento a la comisión paritaria de discrepancias de consultas en caso del 41.6 y 82.3 ET.
- Nueva previsión sobre discrepancias en el seno de la comisión paritaria (85.3 h) ET.

16

PREVISIONES SOBRE PLAZOS (ARTS. 12 Y 14 ASEC)

- Adaptación de los plazos a la Reforma de la Ley 35/2010: arts. 40.2, 41.4 y 51.4 ET, para que la solución extrajudicial de conflictos (SEC) se desarrolle en el plazo que reste del de consultas.
- No afectación a los plazos de la SEC en los supuestos 41.6 y 82.3, entre otros, del ET.
- Inicio del plazo que reste en caso de sustitución del período de consultas desde la designación de mediador o árbitro.
- Principio general de que la Ley 35/2010 opera en las negociaciones de los periodos de consulta, pero no en la SEC, salvo en lo señalado.

17

FUNDACIÓN
SIMA

CCOO



PREVISIONES SOBRE LEGITIMACIÓN (ART. 13 ASEC)

- Superación plazos máximos negociación: cualquiera de las partes de la mesa negociadora.
- Discrepancias en el seno de las comisiones paritarias: lo previsto en el convenio colectivo.
- Periodo de consultas en procedimiento concursal: mención a la Ley Concursal (art. 64).
- Sustitución en períodos de consultas: lo deben instar ambas partes.
- Discrepancias en la inaplicación salarial: la mayoría de la representación que lo promueva (también en 41.6 ET).
- Impugnación del convenio colectivo: sujetos legitimados para ello.

18

ARBITRAJE (ART. 18 A 21 ASEC)

- Carácter voluntario como norma general.
- Previsión sobre el acuerdo alcanzado en convenio colectivo sobre su carácter forzoso y adaptación en materia de legitimación y designación como en materia de compromiso arbitral, y normas supletorias en el SIMA.
- Adaptación de los plazos en sustitución de consultas.

19

FACTORES QUE CONFLUYEN EN LA ACTUALIDAD DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- La alta tasa de paro y la reducción de los niveles de cobertura y protección.
- La contención del gasto público y el freno a la recuperación económica.
- El debilitamiento de los servicios públicos y de la protección social.
- El cuestionamiento de las relaciones colectivas del trabajo y de las instituciones de protección colectivas.
- El salario, en el punto de mira.
- Las nuevas tareas de la negociación colectiva por el RD-Ley 7/2011 y futuras reformas.

20

RIESGOS E INCERTIDUMBRES

- La falta de articulación negocial en el sector por la pasividad del convenio estatal o de comunidad autónoma: el peligro del atomismo negocial, del incremento de la desigualdad en las condiciones de trabajo y de la proliferación de las lesiones a la competencia en el mercado.
- La imposición empresarial de sus intereses en la modificación de las condiciones de trabajo, y en particular en las de carácter sustancial y sobre inaplicación salarial.
- La ineeficacia de los procedimientos autónomos de solución de conflictos y el replanteamiento sobre la supresión de la “ultractividad”, para la adaptación de los contenidos del convenio y la superación de los bloqueos negociales.
- El fortalecimiento de representaciones no sindicales o sindicales de tono corporativo de los trabajadores en las consultas.

21



FUNDACIÓN

SIMA

CCOO



LAS OPORTUNIDADES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- El objetivo del empleo, como muestra de solidaridad.
- La defensa del convenio colectivo como marco normativo.
- La mejora de la protección y regulación de las condiciones de trabajo.
- El fortalecimiento de las relaciones colectivas y del sindicato.
- La protección del salario y su crecimiento moderado para el objetivo de la mejora de la economía.
- El convenio como garantía de la igualdad y contra la discriminación en el empleo y las condiciones de trabajo.



RAMÓN GÓRRIZ VITALLA
Secretario confederal de Acción Sindical
de CCOO

Propuestas sindicales para una nueva negociación colectiva

Introducción

Los cambios introducidos en la normativa legal a través del Real Decreto-ley 7/2011 de medidas urgentes para la negociación colectiva suponen una modificación muy significativa del Título III (De la negociación colectiva y de los convenios colectivos) del ET, en temas tan fundamentales como la estructura de la negociación colectiva, concurrencia de convenios, contenido y vigencia de los convenios colectivos, legitimación para negociar, la aplicación e interpretación del convenio colectivo o la flexibilidad interna negociada. Así mismo, viene a incidir en materias ya reformadas en la Ley 35/2010 de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, tales como la modificación de condiciones de trabajo pactadas colectivamente y la inaplicación del régimen salarial pactado en el convenio sectorial.

La nueva norma legal, aprobada por el Gobierno sin el consenso de los agentes sociales, y posteriormente ratificada por el Congreso, tiene una importancia vital para el desarrollo de la negociación colectiva en los sectores y en las empresas y la aplicación de las condiciones de trabajo pactadas colectivamente, por lo que es necesario hacer todo el esfuerzo necesario para difundir los cambios producidos y las valoraciones jurídicas y sindicales que nos merecen cada uno de ellos.

Esta Jornada, que hemos organizado conjuntamente CCOO y UGT, dentro de las actividades anuales de difusión de la Fundación SIMA, ha sido un marco idóneo para presentar y debatir, con responsables sindicales, especialistas en el campo de la legislación laboral y con mediadores de esta Fundación, sobre qué tenemos que hacer en el inmediato futuro y también a medio plazo, en todos los ámbitos en los que desarrollamos nuestra actividad, desde el diálogo social, la negociación colectiva, la

PONENCIA

actividad sindical en los centros de trabajo, el asesoramiento jurídico y la actuación en los organismos de solución autónoma de conflictos.

Al inicio de esta Jornada, los secretarios generales de ambas Confederaciones nos han trasladado la valoración sindical del actual momento económico y político y las líneas centrales y prioritarias que ambos sindicatos hemos elaborado y puesto en marcha para afrontar la difícil situación por la que atraviesa el país, con el punto de mira puesto en frenar la sangría del desempleo. Los dos responsables de los Gabinetes confederales de CCOO y de UGT, nos han expuesto con precisión y rigor, los contenidos y efectos de cada una de las previsiones contenidas en la reforma legal de la negociación colectiva. Nos toca ahora, como responsables confederales de Acción Sindical, centrarnos en los objetivos y propuestas sindicales para actuar en este nuevo marco legal.

Para CCOO, los objetivos de la intervención sindical en la negociación colectiva se centran en extender la cobertura al conjunto de las trabajadoras y trabajadores asalariados; reforzar el papel homogenizador del convenio sectorial y una adecuada organización de la estructura negocial en cada sector; priorizar la consolidación del empleo y la reducción de la temporalidad; mejorar las retribuciones y las condiciones de trabajo; ampliar los derechos de información y participación de la representación sindical en la empresa y en el sector; fortalecer el papel de las comisiones paritarias de los convenios colectivos y hacer un uso extensivo de los procedimientos creados para la solución de los conflictos que se generen en la negociación y aplicación de los convenios y acuerdos colectivos. En este resumen se encuentran las líneas maestras de lo que son objetivos básicos y permanentes de nuestra política sindical en materia de negociación colectiva y dentro de ellas se concretarán las orientaciones y criterios confederales para la acción sindical y la negociación colectiva de 2012.

Para avanzar en estos objetivos también es necesario reforzar la organización del sindicato en la empresa, impulsando la afiliación sindical y la participación de todas las personas afiliadas en la acción sindical; extendiendo la elección de delegados y delegadas sindicales derivados de la LOLS y la constitución de secciones sindicales en las empresas; extendiendo la realización de elecciones sindicales en todos los centros de trabajo e impulsando la iniciativa sindical en los órganos de representación unitaria.

Comisiones Obreras ha revalidado la mayoría sindical en el reciente proceso de elecciones sindicales y junto a la Unión General de Trabajadores representamos a la inmensa mayoría de los trabajadores y trabajadoras asalariados que nos han otorgado de nuevo su confianza para que, en los centros de trabajo, en las relaciones con las organizaciones empresariales y en las instituciones, defendamos sus intereses. Estamos emplazados a afrontar la continuidad de una profunda crisis económica y del empleo, en un contexto político favorable a la aplicación de políticas de ajuste social y laboral extremadamente duras, frente a las que el movimiento sindical y CCOO en particular, representa un papel fundamental en defensa del empleo, del estado social y de los servicios públicos.

Consideraciones generales

La reforma legal de la negociación colectiva ha sido, finalmente, fruto de la acción del Gobierno, tras un intenso periodo de negociación entre las confederaciones empresariales y sindicales más representativas, concluido sin acuerdo.

El contenido de la reforma legal no sólo no nos satisface a las organizaciones sindicales (tampoco a las organizaciones empresariales por motivos bien distintos) sino que hemos denunciado el carácter especialmente lesivo o peligroso para el futuro de las relaciones laborales y de la negociación colectiva, de algunos de sus contenidos, como la prioridad aplicativa otorgada al convenio de empresa en materias esenciales en detrimento del convenio sectorial o la exigencia de adopción, en el convenio colectivo, de medidas de flexibilidad interna, sin que haya en el RD-Ley el mismo nivel de exigencia para la limitación de la flexibilidad externa o para garantizar el equilibrio en las relaciones laborales.

Frente a todos aquellos contenidos de la reforma que consideramos lesivos para los derechos de las trabajadoras y trabajadores, debemos ahora actuar con instrumentos habituales de nuestra acción sindical: la negociación de convenios y acuerdos colectivos y la actuación sindical en las empresas y en los sectores. Tenemos por delante el reto de impedir que se produzca una deriva cada vez mayor hacia la atomización de la negociación colectiva, una pérdida del papel homogenizador y articulador del convenio sectorial, o un deterioro permanente de las condiciones de trabajo pactadas colectivamente.

Por otra parte, el RD-Ley introduce en el marco legal una serie de previsiones dirigidas a agilizar los procesos de negociación colectiva; ampliar las competencias de la comisión paritaria del convenio colectivo; priorizar la intervención de las secciones sindicales en la negociación del convenio o en los supuestos de modificación de condiciones de trabajo, despidos colectivos e inaplicación, en la empresa, del régimen salarial del convenio sectorial de aplicación o a impulsar el uso de los sistemas autónomos de mediación y arbitraje para la resolución de conflictos colectivos.

Estas previsiones legales, si bien no responden plenamente a los objetivos y propuestas de CCOO, sí están en la línea demandada por las organizaciones sindicales durante el proceso de negociación mantenido con las organizaciones empresariales. Por este motivo, tenemos la oportunidad de hacer un uso efectivo y adecuado de las previsiones establecidas en el nuevo marco legal, para tratar de conseguir una negociación colectiva más ágil y eficaz que la que se ha ido instalando en muchos ámbitos de negociación; un mayor papel de las comisiones paritarias de los convenios colectivos –si impulsamos un funcionamiento ágil de las mismas- y una mayor intervención del sindicato en la empresa.

Estructura de la negociación colectiva y concurrencia de convenios colectivos

Prioridad aplicativa

Para evitar la regulación por convenio de empresa de condiciones laborales menos beneficiosas que las establecidas en los convenios sectoriales de referencia, los acuerdos y convenios de sector, de ámbito estatal o de comunidad autónoma, pueden acordar la estructura y reglas de concurrencia, deben fijar con claridad el alcance y contenido que la regulación del convenio de empresa tiene en relación con la regulación sectorial, incluido el convenio sectorial provincial, respecto a cada una de las materias enumeradas en el Art. 84.2 del ET.

Por tanto, las federaciones sectoriales de estos ámbitos deberían proceder a acordar con las organizaciones empresariales y sindicales concernidas en cada caso, y mediante una cláusula detallada y no con una cláusula genérica, la prioridad aplicativa de los convenios sectoriales, incluidos los provinciales existentes en su ámbito funcional, con respecto a los convenios de empresa, en las materias en que la reforma legal ha otorgado la prioridad aplicativa al convenio de empresa o en alguna de ellas.

Esta modificación debería realizarse en la próxima negociación para la renovación de cada convenio sectorial estatal o de comunidad autónoma o, previamente, instando la convocatoria de la mesa negociadora para acometer la modificación del convenio vigente. También, puede abordarse en el marco de acuerdos interprofesionales en los que se establezcan criterios para la ordenación de la estructura negocial sectorial en su ámbito territorial, para lo que es fundamental la coordinación de las estructuras sindicales territoriales y sectoriales.

Convenios sectoriales en comunidades autónomas uniprovinciales

Con respecto a los convenios de comunidad autónoma y sus facultades para regular la estructura negocial y la prioridad aplicativa de cada materia, cabe afirmar que los convenios sectoriales en comunidades uniprovinciales son convenios sectoriales autonómicos, puesto que la provincia, en estos casos, es el mismo ámbito geográfico que la comunidad autónoma.

Dado que hasta ahora, en el registro oficial de convenios y en las bases de datos del Ministerio de Trabajo e Inmigración, todos los convenios sectoriales de comunidades autónomas uniprovinciales aparecen registrados como convenios provinciales y no como convenios autonómicos, es necesario que más pronto que tarde se corrija esta anomalía en todos los documentos oficiales de registro y publicación del convenio colectivo. Además, recientemente, en el seno del Grupo Técnico Tripartito creado para el desarrollo de la Disposición Adicional segunda del RD-Ley 7/2010, hemos hecho una propuesta a la Dirección General de Trabajo (DGT) para que en la aplicación REGCON (para el registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos) y en la explotación estadística de los datos de las hojas

estadísticas de los convenios colectivos, los convenios sectoriales en Comunidades Autónomas uniprovinciales sean automáticamente asignados como convenios sectoriales de comunidad autónoma, en sustitución de la asignación que ahora se hace como convenios provinciales.

Contenido y vigencia de los convenios colectivos

Agilización de los procesos negociadores

Los plazos de denuncia del convenio, constitución de mesa negociadora, inicio de negociaciones y plazo máximo de negociación, establecidos en el RD-Ley son aceptables y válidos para la consecución del objetivo de agilizar los procesos negociadores, objetivo que es compartido por CCOO, por lo que no recomendamos que se reduzca el plazo para la denuncia ni se amplíen los destinados a constitución de mesa, inicio y periodo máximo de negociación.

Estas medidas deberían ayudar a acabar con las prácticas dilatantes que se han ido instalando en bastantes convenios colectivos, desde la misma fase inicial de denuncia, constitución de mesa negociadora e inicio de las negociaciones, y durante el proceso de negociación con una programación de reuniones demasiado espaciada.

Quienes negocian, en representación de cada parte, deben ser conscientes de que hay un tiempo razonable para la negociación que hay que aprovechar adecuadamente sin necesidad de agotar el plazo máximo, por lo que si se constatan dificultades serias para alcanzar un acuerdo, se deben utilizar los sistemas de solución de conflictos, recurriendo a la mediación o, en su caso, al arbitraje.

Funciones de las comisiones paritarias

Dotar de mayores competencias a las comisiones paritarias de los convenios colectivos ha sido un objetivo importante en las propuestas sindicales defendidas durante la negociación con las organizaciones empresariales para la reforma de la negociación colectiva y ante el Gobierno, durante la tramitación del RD-Ley.

Se trata ahora de llevar al contenido de los convenios colectivos, todo aquello que en el RD-Ley ha quedado recogido en esta materia, incorporando al cuerpo del convenio colectivo tanto las funciones que están ya establecidas por el propio ET como aquellas otras que la norma legal delega su inclusión a la decisión de las partes.

Así mismo se deberán establecer los procedimientos y plazos de actuación de la comisión paritaria para garantizar su rapidez y efectividad y la salvaguarda de los derechos de los afectados y, en concreto, deberá establecer los procedimientos para resolver de forma efectiva las discrepancias que puedan surgir en el seno de la comisión paritaria, entre otras y principal la imposibilidad de alcanzar acuerdos.



Entre estos procedimientos, el RD-Ley señala expresamente que se puede contemplar el sometimiento de la comisión paritaria a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos por acuerdos interprofesionales y dado que esta es la opción recomendada desde CCOO, el convenio debería recoger, junto con los procedimientos a seguir y los plazos de actuación de la comisión paritaria, la remisión de las discrepancias al sistema extrajudicial de solución de conflictos al que esté adherido o le sea de aplicación directa.

Medidas de flexibilidad

En relación a la obligación fijada en el RD-Ley, de establecer medidas para contribuir a la flexibilidad interna en la empresa, CCOO considera que, a la hora de regular a través de la negociación colectiva, tanto la obligación general como las específicas (distribución irregular de la jornada, movilidad funcional en la empresa), es fundamental que se introduzcan medidas de equilibrio, garantizando la participación de la Representación Legal de los Trabajadores (RLT) y la salvaguarda de los derechos individuales y colectivos.

Con respecto a la distribución irregular de la jornada, los convenios colectivos deberán fijar el porcentaje de jornada de trabajo que podrá distribuirse de manera irregular a lo largo del año, ya que, en defecto de pacto, operará el 5% establecido en la ley.

Para garantizar la seguridad de los trabajadores y trabajadoras ante una distribución irregular aplicada por la empresa, el convenio colectivo debería establecer también períodos máximos de utilización de la flexibilidad y plazo de comunicación anticipada a las personas afectadas y a la RLT. Se deberían fijar también las circunstancias en que la empresa puede hacer uso de la distribución irregular de la jornada; medidas de flexibilidad disponibles para cubrir necesidades de índole personal o familiar; tiempo de flexibilidad en los horarios; garantías para salvaguardar los derechos individuales en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral o medidas que condicione el uso de la distribución irregular de

la jornada disponible para las empresas a no sobrepasar un determinado volumen máximo de contratación temporal o de contratación a tiempo parcial.

Con respecto a la movilidad funcional en la empresa, los convenios colectivos deberán fijar los procedimientos y períodos temporales y de referencia, por lo que para asegurar equilibrio en las relaciones laborales, deberán establecer también aquellas medidas que garanticen a los trabajadores y trabajadoras el reconocimiento económico y, en su caso, profesional, en el desempeño de funciones de mayor nivel o categoría; la salvaguarda de la clasificación y retribución anterior, en el caso de asignación de funciones de menor nivel o categoría; la notificación con antelación suficiente; respeto de los períodos máximos de modificación de funciones, etc., así como medidas de información y consulta a la RLT.

Adhesión a los acuerdos interprofesionales de solución de conflictos

Todo convenio colectivo que aún no esté adherido directamente o vinculado por aplicación general a un acuerdo interprofesional de solución de conflictos, deberá hacerlo. Aunque la norma legal también permite establecer, en el convenio colectivo, procedimientos propios de solución eficaz de los conflictos y, por tanto, en ese caso no sería necesaria la adhesión a un acuerdo interprofesional, el criterio de Comisiones Obreras es el de promover la adhesión y uso de los sistemas autónomos de solución de conflictos creados a través de los acuerdos interprofesionales en el ámbito estatal y en cada Comunidad Autónoma.

Legitimación para la negociación de los convenios colectivos

Legitimación de la representación de los trabajadores

La preferencia que la norma legal da a las secciones sindicales en la negociación de convenios de empresa o de ámbito inferior, cuando éstas así lo acuerden, viene a recoger, en cierto modo, una propuesta sindical y, en esa medida, corresponde ahora hacer un uso más extensivo de esta posibilidad que ya viene operando en bastantes convenios de empresa.

Teniendo en cuenta la tradición negociadora de la representación sindical o unitaria, debe valorarse en cada ámbito negociador, la conveniencia de que el convenio sea negociado por una u otra representación. En cualquier caso, si negocia la representación sindical se puede seguir defendiendo que el convenio puede ser negociado directamente por el sindicato, al ser la sección sindical un instrumento organizativo de aquel y su constitución o no, forma parte del derecho de autoorganización, tal como sostiene el Tribunal Supremo en su sentencia de 28/02/2000.

No obstante, el hecho de que la norma legal haya dado la preferencia a las secciones sindicales y no al sindicato, puede implicar que se exija por la contraparte la existencia de secciones sindicales formalmente constituidas. Esto, que podría considerarse un

problema, debería servir, por el contrario, como acicate para avanzar en lo que no deja de ser un objetivo de la política organizativa de CCOO que es la constitución oficial de secciones sindicales en todas las empresas en las que tenemos afiliación suficiente y representación sindical. Las organizaciones federales de CCOO deberían plantearse instar la constitución oficial de secciones sindicales, al menos, en todas las empresas y centros de trabajo que tienen convenio de empresa, si se cuenta con representantes electos y con los mínimos de afiliación legalmente exigidos.

Legitimación empresarial en los convenios sectoriales

Ante la posibilidad abierta en la norma legal de que, en ausencia de asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio cuenten con la suficiente representatividad, estarán legitimadas para negociar las asociaciones empresariales de ámbito estatal o de Comunidad Autónoma, que cuenten con los niveles de representación legalmente establecidos, cuando se den estas circunstancias, se debe promover la negociación del convenio ante las asociaciones empresariales estatales o autonómicas. De no optarse por esta posibilidad, entendemos que sigue siendo posible instar un procedimiento de extensión de convenio.

Tramitación de los convenios colectivos

A la hora de instar la denuncia de un convenio, es imprescindible hacerlo antes de tres meses anteriores a la finalización de su vigencia, salvo que por convenio colectivo firmado con posterioridad a la entrada en vigor del RD-Ley se haya establecido otro plazo para ello.

Para ordenar la negociación, debe pactarse el calendario de reuniones y un método de trabajo en el que se establezca, entre otras obligaciones, la de presentar por escrito las propuestas de negociación; la presentación por la parte empresarial de datos económicos que se consideren necesarios para la negociación; el levantamiento de actas de cada reunión en las que queden reflejados los acuerdos parciales que se vayan alcanzando (cuestión que puede ser relevante si posteriormente hay que recurrir a la mediación o al arbitraje) y se anexen las propuestas presentadas por cada parte durante el proceso negociador.

Aplicación e interpretación del convenio colectivo

Para evitar dilaciones en la tramitación de los conflictos colectivos, el convenio deberá establecer procedimientos y plazos de actuación de la comisión paritaria que garanticen la rapidez y efectividad de sus resoluciones en los conflictos colectivos de interpretación y aplicación, y fijar expresamente que, en caso de que no se pronuncie

en el plazo que cada convenio disponga (plazo que en cualquier caso debe ser corto), se entenderá cumplido el requisito de intervención previa de la comisión paritaria, a efectos de poder plantear el conflicto en el ámbito de los procedimientos de solución extrajudicial, o en el órgano jurisdiccional competente. Se deben establecer en el convenio procedimientos que aseguren que las partes afectadas sean oídas antes del pronunciamiento.

Flexibilidad interna negociada

Intervención de las secciones sindicales

La capacidad de intervención preferente que el RD-Ley da a las secciones sindicales en los procedimientos de consulta y, en su caso, negociación, en procedimientos de movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, despido colectivo, suspensión del contrato o reducción de jornada, y en procedimientos de descuelgue salarial, queda ligada a los requisitos de que sea previamente acordado por las secciones sindicales y a que sumen la mayoría de los miembros de los comités de empresa o de los delegados de personal.

Intervención de las comisiones paritarias de los convenios sectoriales

La comisión paritaria debe ser informada cuando se alcance un acuerdo entre las partes en los períodos de consultas sobre modificación substancial de condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos sectoriales o para la inaplicación del régimen salarial de dichos convenios, según la modificación efectuada en la Ley 35/2010 del art. 41 del ET. También puede intervenir a petición de cualquiera de las partes cuando éstas no alcanzan un acuerdo, según la modificación efectuada en el mismo artículo por el RD-Ley 7/2011.

Es conveniente que el convenio precise el plazo en que debe hacerse la comunicación del acuerdo, ya que la norma legal no lo establece, así como el plazo para la respuesta de la comisión paritaria cuando debe intervenir, ante la falta de acuerdo, a petición de una de las partes, pero sin exceder del plazo de siete días máximo fijado por el RD-Ley para resolver.

En caso de desacuerdo de la comisión paritaria cuando deba intervenir a petición de una de las partes, se acudirá a los procedimientos de solución de conflictos en los términos establecidos en los mismos.

Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva

En relación a la creación de un Consejo Estatal de Relaciones Laborales, en sustitución de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, opción que cuenta con el acuerdo sindical, lo fundamental es asegurar que este nuevo organismo contará con los recursos necesarios para poder ejercer de forma efectiva y eficaz las funciones que le son encomendadas por el RD-Ley, puesto que la ausencia de financiación suficiente, ha sido una de las razones principales para que la CCNCC no haya podido desarrollar todas sus funciones.

La creación de este organismo en el ámbito estatal, vendría a completar el mapa de instituciones laborales tripartitas existentes en el Estado, pues los Consejos de Relaciones Laborales son las instituciones que existen en la práctica totalidad de las Comunidades Autónomas.

Procedimientos no judiciales

Las organizaciones territoriales de CCOO, deben abordar la revisión de los acuerdos interprofesionales para la solución de conflictos con el fin de adaptarlos, en lo que sea preciso en cada caso, para que puedan atender todos los tipos de conflictos que, con arreglo al RD-Ley pueden ser objeto de solución por esa vía. En estos procesos de adaptación cabe plantearse, si así se considera, dotar de eficacia general y directa, sin requisito de adhesión expresa, a aquellos acuerdos interprofesionales que no la tengan establecida, ya sea con carácter general o sólo para algunos tipos de conflictos.

Con respecto a la determinación del carácter del procedimiento de arbitraje en el caso de falta de acuerdo transcurrido el plazo máximo para la negociación del convenio colectivo, se debe valorar si se establece el carácter voluntario u obligatorio del mismo, siendo una opción dejarlo a lo dispuesto en cada convenio colectivo.

Información sobre el alcance y contenido de la negociación colectiva

Revisión de las Hojas estadísticas de los convenios colectivos

La información que se extrae de las hojas estadísticas es relevante e influye en el análisis de la negociación colectiva que hacen las organizaciones sindicales y empresariales y todo tipo de instituciones públicas y privadas especializadas en el campo de las relaciones laborales, por lo que es necesario que las partes negociadoras garanticen la calidad de la información que se refleja en estos documentos, y en especial las relativas al número de trabajadores y trabajadoras afectados por el convenio.



Cumplimentación del código de convenio en los documentos de cotización a la Seguridad Social

Esta es una demanda sindical muy antigua que aún no ha visto la luz debido a la persistente y rotunda negativa de las confederaciones empresariales que rechazan que la Administración incluya como obligatoria la indicación del convenio de aplicación en la empresa en la cumplimentación de los documentos que las empresas presentan a la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS).

El RD-Ley recoge la intención del Gobierno de realizar las modificaciones normativas para que este dato pase a ser obligatorio, lo que es fundamental para conseguir dotar de transparencia a la información sobre la dimensión y cobertura de los convenios colectivos existentes en España y, a partir de ahí, obtener una mayor fiabilidad sobre el conjunto de la información estadística de los convenios colectivos.

Tramitación de los convenios colectivos

Grupo de trabajo técnico para el análisis de la vigencia de los convenios colectivos

El análisis de la vigencia de los convenios colectivos que aborde el Grupo de trabajo técnico que ya ha sido constituido por el MTIN, con la participación de las confederaciones sindicales y empresariales más representativas, debe centrarse en identificar los convenios que están en situación de ultractividad; identificar los convenios que han dejado de existir por desaparición de la empresa o porque las partes han acordado la suscripción de otro diferente o la adhesión a un tercero e identificar los convenios sectoriales que han dejado de renovarse porque se han adherido a convenios sectoriales de ámbito superior.

En esta labor será fundamental la aportación que las organizaciones federales y territoriales de las dos confederaciones sindicales puedan hacer, así como contar con la implicación necesaria de las confederaciones empresariales. Con todo ello, podría conseguirse un acercamiento mayor a la cobertura real de la negociación colectiva en España, al contabilizarse no sólo los convenios que hayan tenido cada año efectos económicos sino también los que mantienen plena vigencia del resto de sus cláusulas convencionales y ampliar la información oficial y pública sobre los convenios colectivos con datos relativos a la vigencia y efectos de cada uno de ellos.



ANTONIO FERRER

**Secretario confederal de Acción Sindical
de UGT**

Por tarde que se ha hecho, intentaré no ser yo el culpable de que os vayáis todos enfadados después de una magnífica e interesante mañana de reflexión en la materia que nos ocupa.

Yo creo que al hablar de una nueva negociación colectiva es difícil sustraerse –y lo que voy a decir es una obviedad– a la muy difícil, situación económica y del empleo que atravesamos.

La negociación colectiva se ha convertido, dentro de las instituciones de la regulación laboral, otra vez en la pieza de caza de las políticas neoliberales, no solamente lesivas para los derechos de los trabajadores, sino equivocadas e inútiles. No tenemos tiempo, pero está claro que llevamos viendo como solo se actúa sobre los efectos de la crisis pero no sobre las causas. Se habla de actuar en el desempleo a través de la regulación laboral; se habla de actuar sobre la competitividad de los bienes y productos de las empresas españolas a través de los costes y, por lo tanto, de la negociación colectiva y no sobre políticas que impulsen la recuperación económica y del empleo. Y esta filosofía, aunque creo que no ha llegado al nivel de categoría, sino que es algo bastante más prosaico, es la que ha impregnado las tres reformas que hemos vivido en este periodo: la Reforma Laboral, Ley 35/2011, la Reforma de la Negociación Colectiva Real Decreto-Ley 7/2011 y el Real Decreto-Ley 10/2011, en el que se consagra de manera estructural la contratación temporal.

Por lo tanto, la negociación colectiva, como conquista del movimiento sindical de clase y confederal, y consustancial a las democracias avanzadas, es una herramienta poderosa, que está puesta en cuestión, que está en estos momentos directamente vinculada a la propia alternativa que se dé a la crisis.

Secuelas ya tienen esas políticas, estamos perdiendo cobertura de la negociación colectiva. Hay más trabajadores y trabajadoras cuya regulación, y la protección de sus derechos individuales y colectivos, es menor que al inicio de la crisis. Los datos están ahí, los han suscrito las organizaciones empresariales el día 28 de octubre: desde el año 2008 hasta ahora, hay 3 millones y medio de trabajadoras y trabajadores que no tienen

PONENCIA

sus condiciones actualizadas. Por lo tanto, es un elemento que nos tiene que hacer reflexionar y actuar.

¿Es verdad que este año va mejor que el año pasado? Sí; pero es verdad que el año pasado fue un año pésimo; del año pasado aún quedan por registrar convenios que afectan a 2 millones y medio de trabajadores, más allá de los cambios en los registros, esa es la realidad. Esta es la primera cuestión que os quería plantear.

Se puede entender que el compromiso sobre la negociación colectiva pendiente es algo más del largo río de la vida que nos ha tocado en esta etapa con las patronales, con CEOE y CEPYME. Pues no; es un instrumento; y si lo sabemos convertir en una acción sindical consecuente y firme, puede ser un elemento de tensión y movilización. Porque las patronales han aceptado, no solo los datos (404 convenios, 3 millones y medio de trabajadores y trabajadoras), sino que han aceptado un listado en el que se identifican los convenios en sus ámbitos funcionales y territoriales. Y eso lo debemos convertir en acción sindical. Distintos dirigentes de la CEOE y CEPYME han manifestado que no había ninguna negociación colectiva pendiente, y ahora está identificada en sus sectores y en sus territorios. Por lo tanto, ahí tenemos un instrumento de trabajo, y que sus resultados depende de cómo nosotros nos situemos.

También está teniendo efectos sobre la distribución de la renta, aunque, evidentemente, el primer efecto es sobre el empleo. En estos momentos, desde el inicio de la crisis las rentas de los trabajadores han bajado cerca de un punto, y las de los empresarios han crecido 3 puntos porcentuales.

¿Sobre qué ejes se puede concentrar la negociación colectiva en un periodo como el actual? No voy a entrar en una discusión, que sería más de una etapa más clásica, de caracterizar esta etapa como defensiva, en la medida en que estamos en una correlación de fuerzas desfavorable, como se entendía cuando estudiábamos a Carlos Marx, pero lo que está claro es que la negociación colectiva está en una situación de deterioro, y el papel del sindicalismo de clase y confederal es preservar la capacidad autónoma de los trabajadores, que es el objetivo central. El ámbito privilegiado ha sido, hasta ahora, la negociación colectiva; era la manera de mantener las relaciones colectivas de trabajo frente a las pretensiones, neoliberales de individualización.

La negociación colectiva, como no puede ser de otra manera, tiene que estar al servicio del empleo; ¿pero estar al servicio del empleo es un discurso unívoco o tiene también distintas direcciones? Porque todo el mundo habla de lo mismo. Creo que la negociación colectiva debe conjugar políticas de recuperación del empleo, de estabilidad en el empleo, de igualdad, de seguridad y salud y de formación. Y que, fundamentalmente, ese servicio al empleo determina la preservación de los derechos de los trabajadores. Por lo tanto, lo que está en cuestión es si el convenio colectivo debe continuar regulando y protegiendo esos derechos. De hecho, cuando leemos programas de partidos, o el documento que presentó la CEOE el pasado 19 de octubre, lo que se está cuestionando es

PONENCIA

ese tema; lo que se está planteando es que el convenio que hemos conocido hasta hoy, que regula, que tiene eficacia general para todas las empresas y para todos los trabajadores, tiene que desaparecer. Cuando leemos el programa del partido que las encuestas dan ganador y habla de la prevalencia del convenio de empresa, está diciendo eso: que el convenio sectorial no es que lo vayan a suprimir, es que ya no tiene que tener ese carácter de eficacia general, de carácter normativo, etc.

La prioridad para las dos confederaciones, las que agrupamos a la inmensa mayoría de las trabajadoras y trabajadores de este país, donde por la audiencia que tenemos en las elecciones sindicales estamos por encima de las tres cuartas partes del conjunto de delegadas, delegados, de miembros de comité, es en los convenios colectivos. Y ahí es donde debemos concentrar la acción sindical, en los centros de trabajo.

Pues en esta etapa la acción sindical pasa por eso, por el convenio colectivo y la organización de los trabajadores. Aunque eso tenga, a veces, elementos de dificultad entre las dos confederaciones, pero creo que pesa más el trabajo cooperativo que los elementos de conflicto.

Hay tres elementos en las actuales reformas, y concretamente en el Real Decreto-Ley de reforma de la negociación colectiva, que tenemos distintas formas de verlo: son una oportunidad para vertebrar y articular mejor la negociación colectiva, pese al carácter lesivo que el legislador le ha querido dar. Pese a él, pese al legislador, ¿Por qué? La prueba del nueve era el pacto que había hecho el Grupo Parlamentario Socialista con el Partido Nacionalista Vasco y que no se materializó, para cambiar la prevalencia del convenio sectorial hacia el convenio territorial, no para todo el estado, sino solamente en los territorios donde hay sindicato más representativo de carácter territorial podemos desarrollar la vertebración de la negociación colectiva, pero también va a depender de la responsabilidad de la patronal, porque la patronal tiene una visión coyunturalista; quiere salir de esta crisis fortalecida, aunque dentro de un tiempo vendrán a llamar. Esto de que el convenio de empresa les va a arreglar la vida... Mirad, a todos los que estamos aquí nos han llamado más de una vez: venid, ayudadnos, que estos se quieren marchar del convenio sectorial territorial. Por lo tanto, ahí tenemos un campo donde actuar.

El segundo, que se ha abundado, el tema de potenciar el papel de las comisiones paritarias: yo iría a más, yo creo que en la negociación colectiva que seguimos desarrollando ya ha empezado a forjarse un nuevo ciclo de negociación colectiva. Ya lo decía Gramsci: "entre lo viejo y lo nuevo no hay una frontera, igual estamos haciendo unas cosas distintas". Concentrar toda la atención, todo el esfuerzo, en el proceso negociador está bien, es necesario, tensionar y movilizar. Pero en la gestión del convenio colectivo también hay que insistir. Ahora entenderéis, el invocar a Gramsci, que lo que nos tiene que llevar a un nuevo ciclo de negociación es la gestión del convenio de manera cotidiana. Para dar respuesta a lo que se pretende de mayor poder discrecional del empresario. Es decir, frente a flexibilidad interna, hablar de flexibilidad negociada; y la flexibilidad negociada, no vas a esperar a la vigencia del convenio, habrá que tener instrumentos de

PONENCIA



adaptación, y hay que facilitarlos. Nuestro argumento es que la flexibilidad negociada no solamente sirve para la adaptación empresarial, ese es un tema que en esta reforma de la negociación colectiva parece que este Gobierno, que ha hablado de igualdad, que ha hablado de conciliación, se ha olvidado completamente. Nosotros tendremos que defender flexibilidad negociada, conciliación, necesidades de las personas y participación de los trabajadores.

No voy a abundar en los temas de los sistemas extrajudiciales, pero creo que tenemos una verdadera oportunidad también de adaptarlos, por lo menos en el ámbito del ASEC, que tiene ya la friolera de quince años de vida. Y queramos o no queramos, el ASEC ya no da respuesta a las realidades, ni por la tipología de conflictos ni por los métodos de gestión; hay que introducir nuevos métodos de gestión.

Y termino; lo han situado los dos secretarios generales: en este periodo sería aconsejable prorrogar el acuerdo para el empleo y la negociación colectiva; pero sería una pieza bastante débil, por no decir inútil, si no estuviera dentro de un marco general. Por eso el 7 de noviembre, presentábamos las dos Confederaciones el documento para “El Pacto por el Empleo y la Cohesión Social”.

PONENCIA

El problema que hay en España no es de salarios, por mucho que se quiera manipular. Está haciendo muchísimo más daño el tener un IPC por encima del 3%, en una etapa de estancamiento. La evolución salarial está en el 2,70%, el dato de octubre, y la negociación nueva está en el 1,70%; o sea, en términos de variación negociada, a falta de ver cómo quedan las cláusulas, en estos momentos a las empresas les estamos transfiriendo una ventaja competitiva por la vía de ahorro de costes salariales. Por lo tanto es necesario ese acuerdo en que se introduzcan la evolución de los precios y de la fiscalidad de los excedentes empresariales. Pero también habrá que hablar del sector público. Creo que no haríamos una correcta defensa de la negociación colectiva sin reivindicar qué tratamiento se le va a dar a los trabajadores del sector público y a los pensionistas, que de momento están congelados.

El modelo salarial: nuestro modelo salarial basado en la referencia a la evolución de los precios y las cláusulas de garantía y reparto negociado de la productividad, por mucho que disguste y por la incomprendición, que casi tienen que forzarla los neoliberales, desde el principio de los ochenta. Es un modelo que ha permitido adaptarse a la productividad en todos los ciclos; un modelo que a su vez ha posibilitado la adaptación a las distintas realidades de las empresas. Por lo tanto, lo primero que hay que hacer cuando discutamos la renovación del acuerdo interconfederal, su prórroga o renovación, igual hay que hablar de más elementos del conjunto; yo me planteo tres cuestiones.

Una, hay que pacificar el debate y hay que ser leal en el debate. A ver, si vamos a estar discutiendo una prórroga y va a haber personajes, que tienen cargo de dirección en CEOE, que hacen declaraciones y escriben artículos diciendo que lo que hay que hacer es congelar y recortar los salarios. Claro, es que en los acuerdos interconfederales el valor es el compromiso político, y hay que respetarlo.

Segundo: por mucho que se quieran inventar, sabéis que, dentro de las debilidades estructurales que tiene nuestro país, se creó un consejo de competitividad, los del IBEX 35 y alguno más, y se propusieron hacer una competición, a ver quién era el primero que negociaaba un convenio sin tener en cuenta los precios, empezaron ahí. De los tres grandes que han pactado convenios (Iberdrola, Telefónica y Repsol), todos tienen la referencia a precios. Por lo tanto el modelo, es la tercera cuestión, tiene que estar directamente relacionado con los precios.

¿Y crear nuevos parámetros de la productividad? Lo cierto es que la productividad en la empresa, no creo que ahora nadie la quiera pagar y, de hecho, ninguno ha ido a pagar la productividad, porque la productividad en este caso es pro cíclica, es decir, ahora cobrarían más los trabajadores de las empresas que han hecho ajustes de empleo que sin el ERE y, fijaos, en términos de la productividad aparente. Hay que coger, por tanto, otros parámetros; y es posible.

Veo tres parámetros a tener en cuenta, derivados de las experiencias: que sean parámetros objetivos, que sean identificables (que se puedan evaluar) y que se creen instru-

PONENCIA

mentos de participación sindical para su seguimiento y determinación. Porque ahora se está planteando una etapa defensiva, ¿pero qué ocurre?, ¿cuando venga el ciclo de crecimiento, esos criterios van a desaparecer?, que es lo que está empezando algún autor a decir.

Bueno, yo ya no os robo más tiempo; quiero agradecerlos a todas y a todos vuestra atención y, evidentemente, salir de aquí con un compromiso de militancia sindical, para que la acción sindical sea el instrumento de garantía de defensa de los derechos de los trabajadores.

Gracias.

Actividades de la Fundación SIMA

[Datos de actividad primer
semestre de 2011]



FUNDACION
SIMA

FUNDACIÓN SIMA

ACTIVIDADES DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE. PRINCIPALES DATOS

LAS ACTUACIONES EN EL SIMA Y EN EL SMAC-DGT (2011)

RESULTADOS DE LOS PROCEDIMIENTOS TRAMITADOS

CLASIFICACIÓN POR TIPO DE CONFLICTO

LAS MATERIAS OBJETO DE CONFLICTO

DISTRIBUCIÓN DE PROCEDIMIENTOS POR SECTORES DE ACTIVIDAD

LAS ADHESIONES AL ASEC EN 2011

ANEXO A

ANEXO B

ANEXO C



FUNDACIÓN SIMA

El Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) es una fundación paritaria constituida por las Organizaciones Sindicales y Empresariales más representativas de ámbito estatal. La Fundación SIMA tiene como finalidad primordial la solución extrajudicial de los conflictos colectivos laborales surgidos entre empresarios y trabajadores o sus respectivas organizaciones representativas.

En el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC) firmado en el año 1996 por los sindicatos CCOO y UGT y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME se pactó la creación de una Fundación como institución encargada de la gestión de los procedimientos regulados en dicho Acuerdo.

Con posterioridad, en los años 2001, 2004 y 2009 se suscribieron por las mismas Organizaciones los ASEC II, III y IV, Acuerdos que pusieron de manifiesto la clara voluntad de los interlocutores sociales de promover la solución de conflictos a través de la negociación permanente, en primer lugar en el seno del propio convenio colectivo y, alternativamente, a través del SIMA.

Desde su creación la Fundación SIMA ha gestionado 2.530 procedimientos.

El ASEC se aplica en cada sector o empresa desde el momento en que los representantes de los trabajadores y los empresarios o sus organizaciones representativas suscriben alguno de los instrumentos de ratificación o adhesión previstos en el ASEC IV. El listado de empresas y sectores adheridos se incluye como Anexos B y C de este informe y también está disponible en la página web de la Fundación (www.fsima.es).

Los procedimientos de mediación y arbitraje regulados en el ASEC se rigen por los principios de gratuitad, celeridad, igualdad procesal, audiencia a las partes, contradicción e imparcialidad.

Los mediadores y árbitros son designados por las partes, que tienen libertad para elegir el que estimen por conveniente. En la mayoría de los casos cada parte elige a un mediador, por lo que las mediaciones en las que se designa un único mediador son minoritarias.

ACTIVIDADES DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE. PRINCIPALES DATOS

Con datos cerrados a 30 de junio de 2011, la Fundación Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) ha tramitado un total de 145 procedimientos, tanto de mediación como de arbitraje, que afectaron a un total de 767.128 trabajadores (ver Anexo A).

En el mismo periodo del año anterior, el número de procedimientos tramitados por la Fundación ascendió a 131, que afectaron a 1.083.884 de trabajadores, por lo que los datos del primer semestre del año 2011 han supuesto un incremento del 11% en cuanto al número de procedimientos y un 30% de reducción en cuanto al número de trabajadores afectados.

Cuadro 1. Nº procedimientos por año y porcentaje de variación. (Primer semestre)

Fuente: Fundación SIMA

	2010	2011	% Variación
Nº Procedimientos	131	145	11%

Si tenemos en cuenta el ámbito en el que se plantea el conflicto, de los 145 conflictos tramitados durante el primer semestre del año 2011, 120 correspondieron a conflictos de empresa que afectaron a 115.866 trabajadores y 25 de ámbito sectorial o intersectorial que afectaron a 651.262 (ver Anexo A).

Cuadro 2. Nº procedimientos y trabajadores afectados por ámbito. (Primer semestre)

Fuente: Fundación SIMA

Ámbito	Nº procedimientos	Nº trabajadores
Empresa	120	115.866
Sector	25	651.262

ACTIVIDADES DE LA FUNDACIÓN SIMA



Al igual que en años anteriores, la mediación sigue siendo el instrumento más utilizado por las partes en un 97% de los casos, frente a un 3% de arbitrajes.

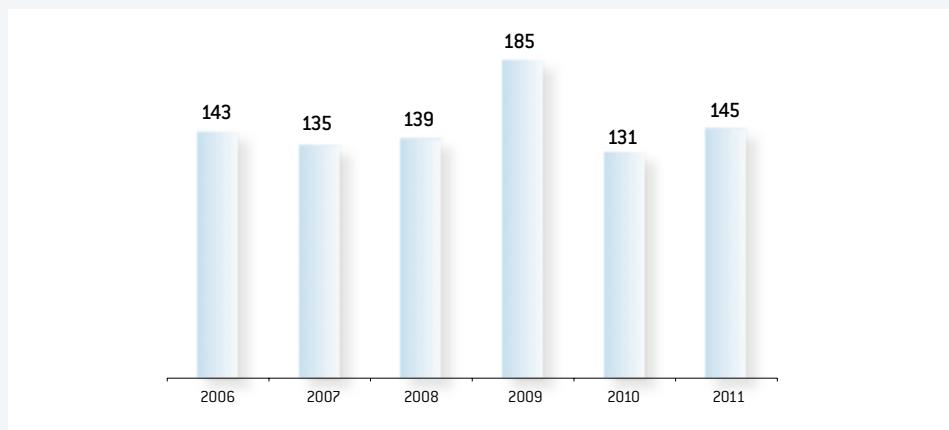
En este primer semestre de 2011 merece la pena destacar el incremento del número de arbitrajes tramitados en la Fundación, que ascendió a cuatro frente al dato del año anterior, en el que no se tramitó ningún procedimiento de este tipo.

En este periodo ya se han superado el total de arbitrajes celebrados durante todo el año 2010, que ascendieron a tres. En relación con las materias objeto de arbitraje, dos de ellos estuvieron relacionados con discrepancias respecto a tiempo de trabajo, uno con contratación y otro con salario.

Considerando el número de procedimientos tramitados, del gráfico que se muestra a continuación puede deducirse el incremento medio de su número durante este periodo. Así, con los datos del año 2011, el incremento medio de los últimos cinco años se sitúa en 147 procedimientos, frente a los 146 de media del año anterior.

Gráfico 1. Evolución del nº de conflictos tramitados 2006-2011. (Primer semestre)

Fuente: Fundación SIMA



Por otro lado, durante este primer semestre se celebraron en la sede de la Fundación 104 reuniones de mediación y arbitraje, a las que asistieron 977 personas y en las que intervinieron 70 mediadores y 3 árbitros.

LAS ACTUACIONES EN EL SIMA Y EN EL SMAC-DGT (2011)

Para los sectores y empresas adheridos al ASEC, la Fundación SIMA se constituye como el órgano de conciliación previsto en el artículo 63 de la Ley de Procedimiento Laboral, el cual establece la obligatoriedad de acudir a una conciliación previa que intente evitar el procedimiento judicial. Para los sectores y empresas no adheridos al ASEC el órgano que asume estas funciones es el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo e Inmigración (SMAC-DGT).

En este sentido, y en el objetivo de contar con una visión más amplia de la conflictividad que efectivamente se produce en el ámbito del ASEC, a continuación se muestra un cuadro con los datos de las actuaciones de la Fundación SIMA y del SMAC-DGT correspondientes al primer semestre del año 2011 y los datos desagregados por años desde 2006 para el mismo periodo.

Cuadro 3. Actuaciones SIMA y SMAC-DGT 2007-2011. [Primer semestre]

Fuente: Fundación SIMA y Dirección General de Trabajo

	2007	2008	2009	2010	2011
SMAC	51	53	64	71	103
SIMA	135	139	185	131	145
Total SIMA-SMAC	188	203	256	202	248
% SIMA/Total	71,8	68,47	72,27	64,85	71,03

Si tenemos en cuenta los datos del primer semestre del año 2011, el número total de actuaciones del SIMA y del SMAC-DGT ascendió a 248 procedimientos, lo que supone un incremento del 23% respecto al año anterior. Si entramos en el detalle de los datos desagregados de las actuaciones del SMAC-DGT y del SIMA, observamos que el mayor incremento se produce en las actuaciones del SMAC, que crecen un 45% respecto a las del año anterior, frente al 11% de incremento de las actuaciones del SIMA en ese mismo periodo.

RESULTADO DE LOS PROCEDIMIENTOS TRAMITADOS

Durante el año 2011 el resultado final de la tramitación de los procedimientos de mediación y arbitraje arrojó los siguientes resultados: del total de conflictos tramitados, el 23% se resolvió con acuerdo, el 59% sin acuerdo y el 4% resultó archivado o intentado sin efecto (ver Anexo A).

Los conflictos solucionados, es decir adicionando a los conflictos finalizados con acuerdo los laudos arbitrales dictados, ascienden al 25% del total de procedimientos tramitados.

Esta cifra se eleva al 29% si se consideran, únicamente, los procedimientos en los que el acto de mediación se pudo celebrar. Es decir, por un lado excluyendo los conflictos que finalizaron con archivo de expediente o intentados sin efecto -en los que una de las partes no acudió al acto de mediación-, y por otro los que se encontraban en tramitación a la fecha de emisión de este informe.

Si tenemos en cuenta el ámbito donde se produjeron los acuerdos, los datos nos muestran que éste fue alcanzado en 28 empresas -afectando a 19.376 trabajadores- y en 6 conflictos sectoriales -que afectaron a 134.500 trabajadores-.

Al margen de lo anterior, los datos del año 2011 nos muestran que cuatro procedimientos finalizaron con el resultado de intentado sin efecto por incomparcencia de la parte no solicitante al correspondiente acto de mediación, y dos finalizaron por archivo del expediente antes de realizarse la reunión de mediación. Por último, a 30 de junio se encontraban en fase de tramitación 17 procedimientos, 16 mediaciones y un arbitraje.

Si tenemos en cuenta el resultado final del expediente, podemos observar que el porcentaje de acuerdos o desacuerdos no es uniforme en función de las materias que los originaron. Así, los datos nos muestran que en los conflictos sobre derechos sindicales se alcanzó acuerdo en el 44% de los procedimientos, en los motivados por el bloqueo de una negociación en el 43% de los casos, en los conflictos salariales en el 37% y en los conflictos sobre tiempo de trabajo en el 28% de los supuestos.

Cuadro 4. Nº de procedimientos según el resultado de las actuaciones. (Primer semestre)
Fuente: Fundación SIMA

Resultado	Nº procedimientos
Acuerdo	34
Laudo	3
Sin acuerdo	85
Archivado	2
Intentado sin efecto	4
En trámite	17

Durante lo que va de año la mediación, como en años anteriores, fue la opción mayoritaria de las solicitudes, con 141 procedimientos y afectaron a un total de 755.212 trabajadores.

A diferencia de ejercicios anteriores en los que el arbitraje era una opción escasamente utilizada, el número de arbitrajes realizados en este periodo ha supuesto un cambio, al haberse tramitado cuatro expedientes frente a la completa ausencia de los mismos durante el primer semestre del año anterior. Todos los arbitrajes mencionados se produjeron en el ámbito de la empresa.

CLASIFICACIÓN POR TIPO DE CONFLICTO

El ASEC establece la posibilidad de plantear diferentes tipos de conflicto en función de la controversia que tengan las partes. Para una mejor comprensión de esta materia, hemos agrupado los diferentes tipos en tres apartados:

- Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de una norma estatal, convenio colectivo cualquiera que sea su eficacia o de una decisión o práctica de empresa.
- Los conflictos relacionados con la huelga, que incluyen tanto aquéllos que dan lugar a la convocatoria de una huelga, como los que se suscitan sobre la determinación de los correspondientes servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
- Los derivados de discrepancias surgidas en la negociación. Éstos incluyen los conflictos que conllevan un bloqueo en la negociación de un convenio, acuerdo o pacto colectivo; los derivados de discrepancias surgidas durante el periodo de consultas de los artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores (ET), y los que implican el bloqueo en la adopción de acuerdos en la Comisión Paritaria, con ocasión de la aplicación e interpretación de un convenio colectivo.

Como en años anteriores, los conflictos de interpretación o aplicación y los de huelga fueron los más utilizados por los representantes de los trabajadores o por las empresas u organizaciones empresariales.

Cuadro 5. Nº de procedimientos por tipo de conflicto. (Primer semestre)

Fuente: Fundación SIMA

Tipo de conflicto	Nº procedimientos
Interpretación y aplicación	104
Huelga	32
Discrepancias surgidas en la negociación	9

A. EL CONFLICTO DE INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN

Si tomamos como referencia el total de procedimientos tramitados, los correspondientes a interpretación y aplicación ascendieron a 104, lo que supone un 72% respecto al total de conflictos. Esta tipología se plantea cuando existen discrepancias entre la empresa u organización empresarial y los representantes de los trabajadores sobre cómo interpretar o aplicar una norma estatal, convenio colectivo cualquiera que sea su eficacia, o de una decisión o práctica de empresa, conforme a lo dispuesto en el artículo 151 LPL.

Los conflictos originados por este tipo de conflicto afectaron a 424.542 trabajadores durante el periodo objeto de este estudio.

B. DISCREPANCIAS SURGIDAS DURANTE LA NEGOCIACIÓN

Se incluyen en este apartado todos aquellos procedimientos que tuvieron lugar con motivo de discrepancias en la negociación de convenios colectivos, acuerdos o pactos que originaron el bloqueo en la negociación correspondiente por un periodo de cinco meses desde la constitución de la comisión negociadora; de discrepancias en los periodos de consultas de los artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores o los motivados por discrepancias en las Comisiones Paritarias de los Convenios Colectivos que conlleven el bloqueo en la adopción del correspondiente acuerdo. Todos ellos regulados en los artículos 4.1.b), d) y e) del ASEC IV.

Entrando ya en el estudio del primer semestre de 2011 y desagregando los datos de los tres tipos señalados, los conflictos derivados de la negociación de un convenio, acuerdo o pacto colectivo que conllevaron el bloqueo de la negociación correspondiente ascendieron a 7 y afectaron a 101.700 trabajadores. Habría que añadir en este grupo, aunque son objeto de estudio en el conflicto de huelga, aquellos procedimientos cuyo motivo de la convocatoria fue el bloqueo de la negociación correspondiente, también con 9 procedimientos.

Es decir, el conflicto motivado en el bloqueo en la negociación de convenio o acuerdo se presenta en el SIMA tanto por la vía del conflicto específico previsto en el artículo 4.1.b) del ASEC IV como mediante la solicitud de un procedimiento de mediación previo a la convocatoria de huelga, en el que se alega como motivo de la misma el bloqueo en la negociación correspondiente.

En este periodo, se han tramitado dos procedimientos por discrepancias en la comisión paritaria que han afectado a 6.866 trabajadores. Esta modalidad de procedimientos ha sido escasamente utilizada por los usuarios hasta este momento, por lo que los datos aquí indicados suponen una novedad respecto a años anteriores.

En relación con los procedimientos relativos a las discrepancias surgidas en periodos de consultas de los artículos 40, 41, 47 y 51 del ET durante el primer semestre de 2011 no se ha tramitado ningún procedimiento.

C. EL CONFLICTO DE HUELGA

Con carácter previo al análisis de los datos de los procedimientos tramitados por huelga, es necesario recordar que los sectores y empresas adheridos al ASEC deben acudir al SIMA obligatoriamente antes de formalizar su convocatoria, con la finalidad de intentar llegar a un acuerdo que la evite.

A 30 de junio de 2011 se habían tramitado en el SIMA treinta y dos procedimientos de este tipo que afectaron a 234.020 trabajadores. Estas cifras, en comparación con el mismo periodo del año 2010, suponen un 23% de incremento en cuanto al número de procedimientos (26) y una reducción del 16% en cuanto al número de trabajadores afectados (278.916).

Cuadro 6. Nº de procedimientos por motivo de huelga por año y variación.

(Primer semestre) *Fuente: Fundación SIMA*

	2010	2011	Variación
Procedimientos	26	32	23%

Como puede comprobarse en el gráfico que se incluye a continuación, en este periodo el motivo más común de los procedimientos de mediación previa a la convocatoria de huelga ha sido el relacionado con procedimientos de regulación de empleo (17 procedimientos), seguido del motivado por discrepancias en la negociación del convenio¹ (12 expedientes).

A cierta distancia en cuanto a número de procedimientos, nos encontramos con aquéllos cuyo conflicto estuvo motivado en el incumplimiento de acuerdos o normas.

¹ Estos conflictos se corresponden con los regulados en el artículo 4.1.b) del ASEC y se refieren a las discrepancias surgidas en la negociación de un convenio acuerdo o pacto que conlleve el bloqueo de la negociación correspondiente.

Gráfico 2. Expedientes de mediación previa a la convocatoria de huelga. (Primer semestre)

Fuente: Fundación SIMA



Por otra parte, de los 32 procedimientos de mediación tramitados en lo que va de año, cinco de ellos correspondieron a conflictos de ámbito sectorial que afectaron a 205.000 trabajadores y 27 de empresa, afectando a 29.020 trabajadores. Se alcanzó acuerdo entre las partes que evitó la convocatoria de huelga únicamente en uno de todos los procedimientos tramitados.

De esos 27 procedimientos con carácter previo a la convocatoria de huelga en el ámbito de empresa, seis correspondieron a empresas del sector del Metal, otros seis al sector de Prensa diaria, cinco a Empresas consultoras, tres al sector de Servicios externos en empresas de servicios ferroviarios, dos a Contact center y uno a los sectores de Prensa no diaria, Publicidad, Radiodifusión, Industrias extractivas de vidrio y cerámica y Artes gráficas, respectivamente.

De los cinco procedimientos de mediación previa a la convocatoria de huelga en el ámbito sectorial, tres correspondieron al sector de Contact center y uno a cada uno de los sectores de Frío industrial y de Pastas, papel y cartón. En todos ellos el conflicto que motivó la huelga estaba relacionado con el bloqueo en la negociación de un convenio colectivo.

LAS MATERIAS OBJETO DE CONFLICTO

A. EL CONFLICTO SALARIAL

Los conflictos salariales acapararon el mayor número de procedimientos con 49 expedientes, de los cuales 48 fueron mediaciones y uno arbitraje. Estos expedientes suponen el 34% del total de los procedimientos tramitados durante el primer semestre de 2011 y afectaron a un total de 120.597 trabajadores, lo que supone el 16% del total.

Los conflictos salariales que más procedimientos acumularon fueron los relacionados con discrepancias respecto a los salarios pactados en los convenios colectivos, con 21 procedimientos. De ellos, 11 estuvieron relacionados con la no aplicación de los salarios pactados en los convenios colectivos -5 derivados de la aplicación del Real Decreto-Ley 8/2010²- y 10 por discrepancias en la determinación del incremento o revisión salarial de los convenios colectivos.

Si tenemos en cuenta el ámbito en que se plantean estos conflictos, en el **sectorial** se promovieron 6 procedimientos que afectaron a un total de 92.000 trabajadores, tres por la no aplicación del incremento pactado, dos por la revisión salarial y uno por retribuciones vinculadas a las persona del trabajador.

Cuadro 7. Nº de conflictos salariales y trabajadores afectados por ámbito.

(Primer semestre) Fuente: Fundación SIMA

	Materia Salarial	Trabajadores
Sector	6	92.000
Empresa	43	28.597

Por su parte, en el ámbito de **empresa** los conflictos salariales afectaron a 43 empresas y 28.597 trabajadores, siendo la materia más habitual la relacionada con la revisión o con la determinación del incremento salarial (7 procedimientos) y los relativos a la inaplicación de los salarios pactados en los convenios colectivos (9 procedimientos, de los que tres estuvieron motivados por la aplicación del Real Decreto 8/2010 antes citado).

² Real Decreto-Ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público.

Por orden de importancia podemos citar también los que tuvieron su origen en discrepancias relativas a las retribuciones, tanto las vinculadas a la persona del trabajador (salario variable, incentivos, etc...) con 13 procedimientos, como las vinculadas al puesto de trabajo (pluses de nocturnidad, turnicidad, distancia, etc...) con tres procedimientos. Restan los relacionados con la estructura salarial pactada en los convenios colectivos -7 procedimientos- y los que afectaron a discrepancias relacionadas con beneficios sociales e impago de salarios, con dos procedimientos respectivamente.

B. LOS CONFLICTOS REFERENTES AL TIEMPO DE TRABAJO

Por número de procedimientos tramitados, destacan igualmente los conflictos relacionados con el tiempo de trabajo, con 18 procedimientos y 9.463 trabajadores afectados. De estas 18 mediaciones, nos encontramos con que 7 de ellas estuvieron relacionadas con la jornada de trabajo (determinación, distribución irregular, turnos de trabajo, horas extraordinarias, etc...), cinco con conflictos derivados de permisos y licencias y cuatro con descansos dentro de la jornada. Por último, se trató un procedimiento relacionado con el calendario laboral y otro con vacaciones.

C. DERECHOS SINDICALES

Otra de las materias que tuvo especial importancia durante el primer semestre de 2011 está relacionada con derechos sindicales, donde se han encuadrado 16 procedimientos. Del total, cuatro estuvieron relacionados principalmente con discrepancias respecto a la composición de las mesas negociadoras de los convenios colectivos, cuatro con derechos de la representación de los trabajadores, tres con las Comisiones Paritarias, otros tres con discrepancias respecto a los derechos información y consulta -bien derivados del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, bien establecidos en convenio colectivo o acuerdo o bien relacionados con la aplicación de estos derechos en el ámbito de la prevención de riesgos laborales- y, uno con discrepancias surgidas en relación con el comité intercentros y con el ejercicio del derecho de huelga, respectivamente.

D. OTRAS MATERIAS OBJETO DE CONFLICTO

Al margen de los tres motivos de conflicto anteriores (salario, tiempo de trabajo y derechos sindicales), que acaparan en total el 53% de las materias de los conflictos tramitados, merece la pena destacar los relacionados con los sistemas de clasificación profesional (cuatro procedimientos), con el bloqueo de la negociación (7), con la contratación (4), con la seguridad social complementaria (dos) o con ámbitos y concurrencia de convenios (también dos), por citar los más destacados.

DISTRIBUCIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS POR SECTORES DE ACTIVIDAD

En relación con la distribución de los procedimientos tramitados en el SIMA por sectores de actividad, la primera nota a señalar es la amplia diversidad de sectores o subsectores que utilizaron los servicios de la Fundación durante el año 2011. Los procedimientos presentados durante el primer semestre del año 2011 afectaron a un total de 47 sectores o subsectores de actividad, ya sea directamente por conflicto sectorial o por el encuadramiento de empresas con conflictos en un determinado sector.

Gráfico 3. Nº de procedimientos por sectores de actividad. (Primer semestre)

Fuente: Fundación SIMA



Del gráfico anterior se desprende que el mayor número de procedimientos tramitados pertenece al sector de Metal con 22 procedimientos y que suponen un 15% sobre el total de los tramitados, seguido del sector de la Industria química con 16 procedimientos y un 11% sobre el número total de conflictos tramitados durante el periodo señalado.

A continuación se sitúan el sector de Contact center con 12 procedimientos y un 8%, el de Empresas de consultoría y de estudios de mercado y opinión pública, también con 12 procedimientos y un 8%, el sector de Seguros con 8 procedimientos y un 5%, el sector de Prensa diaria con 7 procedimientos y un 4,8% y los sectores de Contratas ferroviarias y Comercio con 6 procedimientos cada uno y un 4% respectivamente sobre el total de los tramitados.

Al margen de esta clasificación merece la pena destacar que en el 40% restante se incluyen los sectores o subsectores con un número inferior a cinco procedimientos, y que en total representaron 66 procedimientos.

Si tenemos en cuenta los trabajadores afectados, encabeza la lista el sector de Contact center con 226.600 trabajadores, seguidos del de Empresas de consultoría con 38.060 trabajadores y del sector del Metal con 15.422 trabajadores, por citar los más destacados.

LAS ADHESIONES AL ASEC EN 2011

Una de las actividades que desarrolla la Fundación al margen de la gestión de los procedimientos de mediación y arbitraje, es la difusión y promoción de las actuaciones y del servicio que se presta a empresas y trabajadores y el fomento e impulso de las adhesiones de nuevos sectores y empresas al ASEC.

Fruto de las actividades anteriormente señaladas, durante el primer semestre de 2011 se han producido las siguientes adhesiones:

Empresas adheridas. Primer semestre 2011

Enel Green Power, S.L.

Hipermercados Carrefour

Logifruit, S.L.

Grupo de Empresas E.ON España

Lloyd's Register España, S.A.

Saint – Gobain Vicasa, S.A. (Fábricas)

Sectores adheridos. Primer semestre 2011

Ocio educativo y animación socio cultural

Recuperación de residuos y materias primas secundarias

Empresas de elaboración de productos de mar con procesos de congelación y refrigeración

En la actualidad, y con datos a 30 de Junio de 2011, se encuentran adheridos al ASEC 153 empresas de forma directa y 108 sectores de actividad (ver Anexos B y C).

ANEXO A

CONFLICTOS TRAMITADOS EN EL SIMA EN EL PRIMER SEMESTRE DE 2011

	PROCEDIMIENTOS	TRABAJADORES
	145	767.128
ÁMBITO DEL CONFLICTO		
Empresa	120	83%
Sector	25	17%
TIPO DE CONFLICTO		
Interpretación y aplicación	104	72%
Huelga	32	22%
Bloqueo en la negociación	7	5%
Servicios seguridad y mantenimiento	0	0%
Período de consultas	0	0%
Bloqueo en Comisión Paritaria	2	1%
TIPO DE PROCEDIMIENTO		
Mediación	141	97%
Arbitraje	4	3%
RESULTADO		
Acuerdo en mediación	34	23%
Laudo arbitral	3	2%
Total conflictos solucionados	37	25%
Sin acuerdo	85	59%
Total desacuerdo	85	59%
Intentado sin efecto	4	3%
Archivado	2	1%
Total otros resultados	6	4%
En trámite (a 30 de junio de 2011)	17	12%
		16.135

ANEXO B

EMPRESAS ADHERIDAS AL ASEC

(Datos actualizados a 30/06/11)

153 EMPRESAS

Acciona Facility Services, S.A.	Compañía Española de Tabaco en Rama, S.A. [CETARSA]
Aceralia Construcción Obras, S.L.	Compañía Internacional de Coches Cama y de Turismo, S.A.
Adidas España, S.A.	Compañía Levantina de Bebidas Gaseosas, S.A. [COLEBEGA, S.A.]
Agencia EFE, S.A.	Compañía Logística de Hidrocarburos CLH, S.A.
Agroexpansión, S.A.	Consum, Soc. Coop. Valenciana
Air Europa Líneas Aéreas, S.A.U. (Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico)	Cremenini Rail Ibérica, S.A.
Air Europa Líneas Aéreas, S.A.U. (Tripulantes Cabina de Pasajeros)	Danone, S.A.
Albatros Alcázar Servicios Industriales	Decathlon España, S.A.
Aldeasa, S.A.	Diario As, S.L.
Alstom Transporte, S.A. Unidad IS	Diario El País, S.A.
Alstom Transporte, S.A. Unidad Train Life Services [TLS]	Diez Todo Limpio, S.L.
Altadis, S.A. y Logista, S.A.	Digitex Informática, S.L.
Alternativa Comercial Farmacéutica, S.A.	Distribuidora Internacional de Alimentación, S.A. [DIA, S.A.] y Twins Alimentación, S.A.U.
Amper Soluciones, S.A.	Dorna Sports, S.L.
Arcelor Construcción España, S.L.	Duna Tecnics, S.A.
Areva T&D Ibérica, S.A.	Eads Casa, Airbus España, S.L. y Eads Casa Espacio
Asociación Aldeas Infantiles SOS de España	El Mobiliario Urbano, S.L.U.
Asociación de Hogares para Niños Privados de Ambiente Familiar, Nuevo Futuro	Enel Green Power, S.L.
Asociación Provienda	Equipos Nucleares, S.A. [ENSA]
Asociación Telefónica de Asistencia a Minusválidos [ATAM]	Euro Depot España, S.A.
Autopista Concesionaria Astur-Leonesa, S.A.	Europheone 2000, S.A.
Avanza Externalización de Servicios, S.A.	France Telecom España, S.A.
Avanzit Telecom, S.L.U.	Fuerza de Ventas, S.A.
Baxi Roca Calefacción, S.L.U. y Baxi Fundición, S.L.U.	Fundación Diagrama Intervención Psicosocial
British American Tobacco España, S.A.	Fundación Internacional O'Belen
Cannon Higiene, S.A.	Fundación Meniños
Carlson Wagonlit España, S.A.	Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo General Óptica, S.A.
Cemex España, S.A.	Getronics España Solutions, S.L.
Centro de Estudios CEAC, S.L.	Grupo Arcelor
Cía. Logística Acotral, S.A., Transportes Consolidados Andaluces, S.L. y Acotral Distribuciones Canarias S.A.	Grupo Champion
CLH Aviación, S.A.	Grupo de Empresas Rodilla
Cointra Godesia, S.A.	Grupo de Empresas Sprinter
Comercial de Laminados, S.A.	Grupo de Empresas E ON España
Compañía Castellana de Bebidas Gaseosas, S.A. [CASBEGA]	Grupo de Empresas VIPS
	Grupo Endesa

ACTIVIDADES DE LA FUNDACIÓN SIMA



Grupo Eroski	Roca Corporación Empresarial, S.A. y Roca Sanitarios, S.A.
Grupo Motorpress Ibérica (Motorpress Ibérica, S.A.U. y Motorpress Rodale, S.L.)	Safety Kleen España, S.A.
Grupo Repsol	Saint - Gobain Cristalería, S.A.
Grupo Viesgo	Saint – Gobain Vicasa, S.A. (Fábricas)
Grupo Zena, S.L.	San Miguel Fábricas de Cerveza y Malta, S.A.
Hertz de España, S.L.	Schindler, S.A.
Hijos de Luis Rodríguez, S.A.	Servicios Logísticos de Combustibles de Aviación, S.L.
Hipermercados Carrefour	Síntax Logística, S.A.
Hispalense de Prevención, S.L.	Societe Air France
Iberdrola Energías Renovables II, S.A.U. (IBERENOVA II)	Sociedad Española de Instalaciones de Redes Telefónicas, S.A. (SEIRT, S.A.)
Iberdrola Grupo	Spanair, S.A. (Colectivo de Rampa)
Importaco, S.A.	Spanair, S.A. (Técnicos de Mantenimiento de Aeronaves)
Iris Assistance, S.L.	Spanair, S.A. (Tripulantes de Cabina de Pasajeros)
Jazz Telecom, S.A.	Stock Uno Grupo de Servicios, S.L.
JC Decaux España, S.L.U., JC Decaux Airport España, S.A., y JC Decaux Publicidad Luminosa, S.L.	Supercor, S.A.
KLM Cia. Real Holandesa de Aviación y su personal en España	Supermercados Sabeco, S.A.
La Veneciana Crisa-Norte, S.A.	Tecnocom España Solutions, S.L.
Leroy Merlin, S.A.	Telefónica Servicios Audiovisuales, S.A.U.
Logifruit, S.L.	Telefónica Servicios de Música, S.A.U.
Logista, S.A.	Teleinformática y Telecomunicaciones, S.A.U. (TELYCO)
Lloyd's Register España, S.A.	Thales Rail Signalling Solutions, S.L.U.
Made Tecnologías Renovables, S.A.	Thales Security Solutions & Services, S.A.U.
Mepaban, S.A.	Thales Transport Signalling & Security Solutions, S.A.U.
Mercadona, S.A.	Thyssenkrupp Elevadores, S.L.
Michelin España-Portugal, S.A.	Thyssenkrupp Elevator Manufacturing Spain, S.L.
Móstoles Industrial, S.A.	Transformación Agraria, S.A. (TRAGSA)
Multiprensa y Más, S.L.	Trox España, S.A.
Nec Philips Unified Solutions España, S.A.	Umano Servicios Integrales, S.A.
Newco Airport Services, S.A.	Unidad Editorial Información Deportiva, S.L.
NextiraOne España, S.L.U.	Unidad Editorial Información Económica, S.L.
Nokia Siemens Networks, S.L.	Unidad Editorial, S.A.
Panrico, S.A.	Unión Cristalera Portaglas, S.L.
Pansfood, S.A.	Unión de Detallistas Españoles, Soc. Coop. UNIDE
Paradores de Turismo de España, S.A.	Unión General de Trabajadores
Plus Supermercados, S.A.	Uniprex, S.A.
Praxair España, S.L., Praxair Producción España, S.L.U., Praxair Soldadura, S.L.U. y Praxair Euroholding, S.L.	Uralita Comercial, S.A.
Primark Tiendas, S.L.U.	Uralita Grupo
Punto Cash, S.A.	Unión Radio
Repsol Butano, S.A.	Vigilancia Integrada, S.A.
Repsol Comercial de Productos Petrolíferos, S.A.	Yell Publicidad, S.A. (antes Telefónica Publicidad e Información, S.A.)
Repsol Petróleo, S.A.	
Repsol Química, S.A.	
Repsol YPF, S.A.	

ANEXO C

SECTORES ADHERIDOS AL ASEC

(Datos actualizados a 30/06/11)

108 SECTORES

Acuicultura marina nacional	Empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos
Administraciones de loterías	Empresas de publicidad
Agencias de viajes	Empresas de reparto sin dirección
Aparcamientos y garajes	Empresas de seguridad
Artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares	Empresas de trabajo temporal
Artistas y técnicos de ámbito nacional en empresas de salas de fiestas, baile y discotecas	Empresas de transporte de mercancías por carretera
Autoescuelas	Empresas dedicadas a los servicios de campo para actividades de reposición
Autotaxis	Empresas mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos
Cemento	Empresas minoristas de droguerías, herboristerías, ortopédicas y perfumerías
Centros de asistencia y de educación infantil	Empresas organizadoras del juego del bingo
Centros de educación universitaria e investigación	Enseñanza y formación no reglada
Centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado	Entrega domiciliaria
Centros de enseñanzas de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y artes aplicadas y oficios artísticos	Escuelas de turismo
Centros de jardinería	Establecimientos financieros de crédito
Centros y servicios de atención a personas con discapacidad	Estaciones de servicio
Ciclo de comercio del papel y artes gráficas	Fabricación de calzado artesano manual y ortopedia y a medida y talleres de reparación y conservación del calzado usado y duplicado de llaves
Comercio	Fabricación de conservas vegetales
Comercio de flores y plantas	Fabricación de helados
Construcción	Fabricantes de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida
Contact center	Fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados
Contratas ferroviarias	Ferralla
Corcho	Gestorías administrativas
Derivados del cemento	Grandes almacenes
Desinfección, desinsectación y desratización	Grúas móviles autopropulsadas
Distribuidores cinematográficos y sus trabajadores	Harinas panificables y sémolas
Elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio	Hostelería
Empresas concesionarias de cable de fibra óptica	Industria de alimentos compuestos para animales
Empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública	Industria de granjas avícolas y otros animales
Empresas de elaboración de productos de mar con procesos de congelación y refrigeración	Industria de la producción audiovisual (técnicos)
Empresas de gestión y mediación inmobiliaria	Industria del calzado

ACTIVIDADES DE LA FUNDACIÓN SIMA



Industria eléctrica	Metal
Industria fotográfica	Notarios y personal empleado
Industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos	Ocio educativo y animación socio cultural
Industria química	Pastas, papel y cartón
Industria salinera	Peluquerías, institutos de belleza y gimnasios
Industria textil y de la confección	Perfumería y afines
Industrias cárnicas	Prensa diaria
Industrias de aguas de bebida envasadas	Prensa no diaria
Industrias de pastas alimenticias	Puertos del Estado y Autoridades Portuarias
Industrias de turrones y mazapanes	Reforma juvenil y protección de menores
Industrias del arroz	Recuperación de residuos y materias primas secundarias
Industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería	Regulación del estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública, mediante control horario y cumplimiento de las ordenanzas de aparcamientos
Industrias del frío industrial	Sastrería, modistería, camisería y demás actividades afines a la medida
Industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas, y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales	Seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo
Instalaciones deportivas y gimnasios	Servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal
Jardinería	Servicios de prevención ajenos
Limpieza de edificios y locales	Servicios externos, auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios
Limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado	Supermercados, superservicios, autoservicios y distribuidores mayoristas de alimentación
Madera	Taurino
Manipulado y envasado para el comercio y exportación de agrios	Tiendas de conveniencia
Mantenimiento de cabinas, soportes y teléfonos de uso público	Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia
Mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas	Transporte y trabajos aéreos con helicópteros y su mantenimiento y reparación
Marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia	Universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados
Mataderos de aves y conejos	
Mediación de seguros privados	

Propuestas sindicales unitarias de reforma del IV Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos laborales (ASEC)

**Valoración de CCOO y UGT del Real
Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio, de
Medidas Urgentes para la Reforma de la
Negociación Colectiva**



DOCUMENTOS DE INTERÉS



PROPUESTAS SINDICALES UNITARIAS DE REFORMA DEL IV ACUERDO SOBRE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES (ASEC)

DOCUMENTO DE TRABAJO

|

El 2 de febrero de 2011 se firmó el Acuerdo bipartito entre organizaciones sindicales y empresariales sobre criterios básicos para la reforma de la negociación colectiva, en el que los interlocutores sociales firmantes apoyaban, “una mejor gestión y administración permanente de los convenios durante su ámbito temporal, potenciando los instrumentos de consulta, interpretación, solución de discrepancias, propuestas de mejora para el convenio, entre otros; y propiciando que los medios de solución extrajudicial de conflictos aporten asistencia activa”.

A lo largo del proceso negociador iniciado a partir de dicha fecha, estuvo presente y fue objeto de especial atención, las propuestas de ambas partes dirigidas a dar respuesta al objetivo compartido de mejorar los sistemas de solución de discrepancias. Objetivo que pese a los derroteros del proceso negociador y la ausencia final de acuerdo sobre la reforma de la negociación colectiva, sigue siendo una necesidad compartida, tanto más tras la aprobación del Real Decreto Ley 7/2011 (RDL), que incorpora una serie de reglas que en mayor o menor grado afectan a los sistemas de mediación y arbitraje, y que en concreto de forma directa, condicionan el procedimiento de arbitraje previsto actualmente en los Sistemas de Solución de Conflictos en los supuestos de bloqueo en los procesos negociadores de revisión de convenios colectivos vencidos.

Así en la reforma introducida en el Artículo 86 del ET, se establece el arbitraje obligatorio en defecto de pacto específico en los Acuerdos sobre solución de conflictos, sobre el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral, en los referidos supuestos de que no fuera posible solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso de los plazos máximos de negociación sin alcanzar acuerdo.

Por otra parte, en la Disposición adicional primera del RDL, dispone que *“Sin perjuicio de la autonomía colectiva, las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el ámbito estatal y de Comunidad Autónoma adoptarán antes del 30 de junio de 2012 las iniciativas que correspondan para la adaptación de los procedimientos no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los*



Trabajadores a las previsiones contenidas en este real Decreto-ley". Y se añade en el apartado 2, que "Hasta tanto los acuerdos interprofesionales a que se refiere el apartado anterior establezcan los procedimientos previstos en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada al mismo por este real Decreto-ley, en caso de imposibilidad de acuerdo en el seno de la comisión negociadora y transcurrido el plazo máximo de negociación de los convenios colectivos, las partes se someterán a un procedimiento de arbitraje".

II

Las propuestas sindicales contenidas en este documento, que tratan de dar respuesta al compromiso suscrito en febrero de 2011 y a las reformas introducidas por el RDL en lo que afecta a las comisiones paritarias y a los sistemas de solución de conflictos, tienen como objetivo básico conseguir una adecuada y compartida solución de los conflictos laborales, residenciados en gran parte en el ámbito de la empresa, por lo que se considera necesario fortalecer, como así ha sido entendido por el RDL, el papel desempeñado por las comisiones paritarias y los sistemas de solución de los conflictos laborales, propiciando la necesaria vinculación entre ambos, garantizando la seguridad jurídica, la igualdad de las partes, la imparcialidad, el funcionamiento eficaz y ágil, la descentralización y dotación de recursos.

Así, respecto a las comisiones paritarias, las propuestas van dirigidas a resaltar y dar cumplida respuesta a las nuevas competencias que las reformas legales les han atribuido, incremento de competencias que responden a la reivindicación sindical de poner en positivo el papel que han de desempeñar en la solución de conflictos derivados de los convenios colectivos, y que deben estar debidamente reflejadas en la reforma del IV ASEC, dando oportuna solución así mismo, a los conflictos que en el ámbito de las comisiones paritarias puedan surgir.

Propuestas que así mismo van dirigidas a dar un mayor protagonismo y un nuevo y reforzado impulso a los sistemas de solución de conflictos aprobados por Acuerdos Interprofesionales de ámbito estatal y autonómico al amparo del Artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores. Ello sin que se deba ni pueda obviar el papel que hasta ahora, y a lo largo de tres décadas, vienen desempeñando los sistemas creados por dichos Acuerdos, por lo que las propuestas sindicales y las reformas que, tras el correspondiente proceso de negociador se acuerden, deben tenerlos como punto de partida y referencia.



III

Las materias principalmente afectadas no solo por las reformas introducidas por el RDL, sino también por la Ley 35/2010, en cuanto al papel a desempeñar por las comisiones paritarias y los sistemas de solución de conflictos, y su interrelación, y que por tanto exigen una especial atención en las propuestas de reforma del ASEC, son las relacionadas con:

- Periodos de consulta en la flexibilidad interna negociada: movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, descuelgue salarial, suspensión de contratos y reducción de jornada, en tanto que es de aplicación el procedimiento del despido colectivo. Con especial relevancia en los supuestos en los que el empresario no puede actuar de forma unilateral terminado el periodo de consultas, como en el supuesto de la modificación de condiciones pactadas en convenio colectivo y en el descuelgue del salario pactado en convenio colectivo sectorial.
- Periodos de consulta en despido colectivo.
- Discrepancias en las comisiones paritarias de los convenios colectivos.
- Bloqueo en los procesos negociadores de los convenios colectivos agotados los plazos máximos legales.
- Aplicación e interpretación de los convenios colectivos.
- Eficacia jurídica y naturaleza del ASEC.
- Naturaleza del sometimiento al arbitraje tras agotarse los plazos máximos de negociación de los convenios vencidos.
- Plazos de actuación.
- Partes legitimadas.

La necesidad de actuar sobre estas materias, y en la forma en que son actualmente tratadas por el ASEC, ha sido compartida a lo largo del proceso negociador de la reforma de la negociación colectiva, por lo que será sobre estas materias, sin perjuicio de incorporar otras, sobre las que se incida en las propuestas.

Ahora bien, las reformas que se introduzcan han de respetar principios rectores del procedimiento de solución de conflictos, y que actualmente están recogidos en el Artículo 9 del ASEC: gratuidad, celeridad, igualdad procesal, audiencia a las partes, contradicción e imparcialidad. Ello sin perjuicio de introducir otros como la agilidad, eficacia y la flexibilidad, pero siempre garantizando la igualdad de las partes en el procedimiento.



PROPUESTAS DE MODIFICACIÓN DEL IV ASEC

Revisiones técnicas. Tras las reformas efectuadas en materia procesal y laboral, es preciso realizar adaptaciones técnicas en distintos artículos del Acuerdo, así hay que modificar las referencias a la Ley de Procedimiento Laboral, sustituyéndola por Ley reguladora de la Jurisdicción Social, en tanto que la Ley 36/2011 que aprueba esta Ley y deroga la Ley de Procedimiento Laboral, entrará en vigor el próximo día 11 de diciembre. Igualmente, hay que hacer la revisión de algunos de los artículos relacionados de la LPL.

Artículo 2. Ámbito territorial y temporal

Es necesario realizar adaptaciones que correspondan en cuanto al ámbito temporal.

Artículo 3. Naturaleza y eficacia jurídicas

Sin duda es uno de los artículos que exige una mayor reflexión sobre su contenido y alcance.

Por una parte se señala en el actual apartado 2 que se suscribe al amparo del Art. 83.3 del ET y que en consecuencia tiene la eficacia jurídica que la ley atribuye a los acuerdos previstos en dicho precepto, es decir la misma que la de los convenios colectivos, por lo que es fuente de derecho, con eficacia general y directa a todas las empresas y trabajadores y a sus respectivos representantes del Estado Español, y por tanto quedan sometidos a las disposiciones del ASEC.

No obstante, en el actual apartado 3 se alteran las reglas de aplicación general y directa para establecer que el ASEC sólo se aplicará a partir de la suscripción de determinados mecanismos de ratificación o adhesión.

Ya la Ley 35/2010, en la reforma del Art. 41.6 párrafo tercero (modificación sustancial de las condiciones establecidas en convenio colectivo) y del Art. 82.3 párrafo ultimo (descuelgue salarial) disponía que “*Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 de la presente Ley, se deberán establecer los procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje*”. Estableciendo asimismo consecuencias para el supuesto de que tal previsión no fuera asumida por los



negociadores de los Acuerdos, la de establecer como contenido mínimo de los convenios pactar (Art. 85.3 letra c del ET) “*Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos de conformidad con lo establecido en el artículo 41.6 y para la no aplicación del régimen salarial a que se refiere el artículo 82.3, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tales artículos*”.

El RDL introduce una previsión semejante, aunque más atrevida, respecto a la solución de bloqueos en los procesos de negociación de los convenios colectivos vencidos, así en la modificación del Art. 86 se dispone que “*Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83, se deberán establecer procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso de los plazos máximos de negociación sin alcanzarse un acuerdo, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91. Dichos acuerdos interprofesionales deberán especificar los criterios y procedimientos de desarrollo del arbitraje, expresando en particular para el caso de imposibilidad de acuerdo en el seno de la comisión negociadora el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral por las partes*”. Estableciendo asimismo consecuencias para el supuesto de que tal previsión no fuera asumida por los negociadores de los Acuerdos “*en defecto de pacto específico sobre el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral, se entenderá que el arbitraje tiene carácter obligatorio*”. Aunque consciente el RDL de que los negociadores de los Acuerdos pueden pronunciarse por el arbitraje voluntario, y por tanto las partes afectadas pueden no someterse al mismo, se garantiza la ultraactividad de los convenios.

Asimismo, en el Art. 85.3 letra g) del ET se incluyen como contenido mínimo de los convenios “*la adhesión y el sometimiento a los procedimientos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo, siempre que éstos no fueran de aplicación directa*”.



Ante tales previsiones legales, es posible adoptar distintas alternativas:

- 1) Si se pretende evitar que cada convenio colectivo tenga que incluir previsiones respecto a la solución de conflictos en los procesos negociadores de la modificación sustancial de las condiciones establecidas en convenio colectivo y del descuelgue salarial, y bloqueos de los procesos negociadores, se debería modificar el régimen actual de aplicación del ASEC, adaptando alguna de las siguientes opciones:
 - a. La aplicación general y directa sin necesidad de adhesión. Ello sin perjuicio de establecer la posibilidad de que por convenio colectivo o acuerdo sectorial o de empresa se puedan establecer sistemas autónomos de solución de conflictos.
 - b. La aplicación general y directa sólo para los conflictos derivados de la falta de acuerdo en los períodos de consulta de modificación sustancial de condiciones de trabajo y descuelgue salarial, y para los derivados del transcurso de los plazos máximos de negociación sin alcanzarse un acuerdo. Igualmente sin perjuicio de establecer la posibilidad de que por convenio colectivo o acuerdo sectorial o de empresa se puedan establecer sistemas autónomos de solución de conflictos.
- 2) Si se opta por abordar una adaptación de mínimos del ASEC a las reformas laborales operadas, se mantendría la naturaleza y eficacia jurídica actual del ASEC, remitiendo a los negociadores a que pacten los instrumentos de solución de conflictos que mejor se adapten o convengan a los ámbitos de negociación correspondientes, bien mediante su adhesión al ASEC o a otros sistemas de solución de conflictos de ámbito autonómico, o bien estableciendo sus propios sistemas de solución.

Esta solución es compatible con que el ASEC contemplara su aplicación subsidiaria, si el convenio pertinente no hubiera dispuesto un procedimiento alternativo de solución de conflictos en las tres materias citadas. (modificación, descuelgue, bloqueo que sobrepasa plazos legales).

En todos los casos el ASEC debe establecer expresamente el carácter voluntario del arbitraje salvo que por convenio colectivo se acuerde el arbitraje forzoso respecto a determinados conflictos, y los términos y reglas para que opere dicho arbitraje forzoso, en tales supuestos el arbitraje previsto en el ASEC para esos supuestos y ámbitos concretos, sería forzoso.



Artículo 4. Conflictos afectados

Es necesario modificar el artículo 4.1 para incluir nuevos conflictos y para adaptar los ya incluidos.

Nuevos conflictos:

- La sustitución del período de consultas acordada por empresario y la representación de los trabajadores en los supuestos de los Art. 51 (despido colectivos); 47 (suspensión del contrato o reducción de jornada); 40 (traslado colectivo) y 41 (modificación sustancial de las condiciones de trabajo) del ET.
- La sustitución del período de consultas acordada por el juez, a instancia de la administración concursal o de la representación legal de los trabajadores, en los supuestos del Art. 64.5 párrafo último de la Ley Concursal.
- Las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la no aplicación del régimen salarial a que se refiere el artículo 82.3 del ET.
- La impugnación de convenios colectivos. No obstante estar exceptuada de la conciliación previa en los procesos sobre impugnación de convenios colectivos, dada la litigiosidad que provoca entre las organizaciones sindicales y empresariales la impugnación de convenios, principalmente por problemas de legitimación, sería conveniente intentar evitarla a través de los sistemas de solución extrajudicial de conflictos.

Revisión de los conflictos ya incluidos:

- En la letra a) debería incluirse la referencia al Art. 91 del ET.
- La letra b) debe adaptarse para incluir las discrepancias existentes tras el transcurso de los plazos máximos de negociación sin alcanzarse un acuerdo.
- La letra d) debería modificarse para hacer una referencia específica a las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos y para la no aplicación del régimen salarial a que se refiere el artículo 82.3.
- La letra e) debería modificarse para incluir las discrepancias en el seno de las comisiones paritarias respecto a las materias sobre las que tenga atribuida competencias por norma legal o por convenio colectivo, y no sólo, como hasta ahora, las controversias que surjan con ocasión de la aplicación e interpretación de convenios colectivos.

El apartado 2 del artículo debe modificarse para incluir el ámbito de los grupos de empresas y de una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas, siempre que se reúnan los requisitos de territorialidad exigidos en el ASEC.



Artículo 6. Funcionamiento del Servicio

El apartado 4 debería adaptarse en función de la naturaleza y eficacia jurídica que finalmente se acuerde, y si es la de dotar al ASEC de eficacia general y directa, se debería mantener la posibilidad de que los convenios colectivos o acuerdos colectivos establezcan órganos específicos de mediación o arbitraje, fuera y dentro del SIMA.

Artículo 8. Procedimientos

El arbitraje, sólo será posible cuando ambas partes, de mutuo acuerdo, lo soliciten por escrito.

Excepcionalmente tendrá carácter obligatorio en aquellos casos que así se haya acordado previamente por el convenio colectivo de aplicación, y sólo respecto a los conflictos que en los mismos se disponga.

Artículo 9. Principios rectores de los procedimientos

Se deben mantener los principios rectores del ASEC, sin perjuicio de que se incorporen la agilidad, eficacia y la flexibilidad, pero teniendo siempre como referente la igualdad de las partes en el procedimiento.

Artículo 10. Intervención previa de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo

Como se ha indicado en la Introducción, es necesario fortalecer el papel desempeñado por las comisiones paritarias y los sistemas de solución de los conflictos laborales, propiciando la necesaria vinculación entre ambos, por lo que el SIMA debe ser especialmente vigilante, de que con anterioridad a su intervención, se ha agotado el trámite de acudir a la comisión paritaria en todos aquellos conflictos cuya intervención responda a mandatos legales o convencionales.

Así el Art. 10 debe ser adaptado, en tanto que la intervención de las comisiones paritarias es ya preceptiva por ley en los conflictos colectivos relativos a la interpretación o aplicación de convenios colectivos, sin que proceda cambio en los plazos por ser ajustados a los principios ordenadores del procedimiento.



Respecto a los conflictos en materia de desacuerdo durante el período de consultas en los supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo dispuestas por convenio colectivo y de descuelgue salarial, en los que por disposición legal cualquiera de las partes puede someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, debe incorporarse en este artículo dicha previsión, así como la obligación de constatar si se ha acudido a la comisión paritaria y si se ha agotado el plazo máximo de siete días que esta tiene para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteado.

Debe incorporarse la nueva previsión que el RDL ha introducido en el Art. 85. h) párrafo ultimo del ET, sobre los procedimientos para solucionar de manera efectiva las discrepancias en el seno de la comisión paritaria, incluido su sometimiento a los sistemas no judiciales de solución de conflictos, para que de haberse acordado tal sometimiento, se compruebe por el SIMA, el cumplimiento del procedimiento y plazos previstos convencionalmente.

Artículo 12. Cuestiones generales

Cuando se firmó el IV ASEC, 10 de febrero de 2009, los plazos del Art. 40, 41,47 y 51 eran plazos mínimos, que podían ser ampliados por las partes, tras la reforma de la Ley 35/2010, los plazos devienen en máximos, por lo si se quiere hacer viable la actuación del SIMA en estos procedimiento, la previsión prevista en el párrafo cuarto del apartado 4 debe modelarse en razón a las modificaciones efectuadas en materia de plazos por la Ley 35/2010, entendiendo que la previsión legal respecto a los plazos máximos sólo afecta a la empresa y representación de los trabajadores y no a los sistemas de solución de conflictos, salvo en los supuestos de sustitución en periodo de consultas previsto en el Art. 51 4, párrafo último, Art. 40.2 párrafo ultimo y Art. 41.4 párrafo quinto del ET, en cuyo caso habrá actuar dentro del periodo que reste de consultas. No obstante, debe interpretarse que el plazo que resta del periodo de consulta no se inicia hasta que esté nombrado el mediador, o en su caso el árbitro.



Artículo 13. Sujetos legitimados para solicitar la mediación

En los conflictos de la letra b) del Art. 4.1 b) y para el supuesto de agotamiento de los plazos máximos de negociación, no se debería exigir para instar la mediación o el arbitraje la decisión de la mayoría de cualquiera de las partes negociadoras, sino que bastaría que cualquiera de las partes en la mesa negociadora lo inste.

En lo dispuesto en la letra e) del Art. 4.1 (comisiones paritarias) se debería estar a lo previsto sobre legitimación en el convenio colectivo.

Respecto a los nuevos conflictos que se plantean introducir los legitimados deben ser:

- La sustitución del período de consultas acordada por empresario y la representación de los trabajadores en los supuestos de los Arts. 51 (despido colectivos); 47 (suspenión del contrato o reducción de jornada); 40 (traslado colectivo) y 41 (modificación sustancial de las condiciones de trabajo) del ET: Ambas partes negociadoras, en tanto que se exige su acuerdo.
- Las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la no aplicación del régimen salarial a que se refiere el artículo 82.3 del ET: las respectivas representaciones de empresarios y trabajadores que participan en la correspondiente negociación. La decisión de instar la mediación deberá contar con la mayoría de la representación que la promueva.
- La impugnación de convenios colectivos: Las partes legitimadas para impugnar un convenio colectivo.

Artículo 14. Solicitud de la mediación

Los plazos previstos en el apartado 3 son suficientes para garantizar los principios del procedimiento, por lo que no deben modificarse, sólo procederá su adaptación para los supuestos de sustitución del período de consultas por acuerdo de las partes en el Art. 40, 41, 47, 82 y 51 del ET que se deberá estar al plazo que reste. No obstante debe interpretarse que el plazo que resta del período de consulta no se inicia hasta que esté nombrado el mediador, o en su caso el árbitro.



PROCEDIMIENTO DE ARBITRAJE

Artículo 18. Cuestiones generales

El arbitraje para todos los conflictos debe seguir teniendo un carácter voluntario en el Sistema, de forma tal que sólo opere por acuerdo de ambas partes. No obstante se debe contemplar la posibilidad de que exista un compromiso previo a través de convenio colectivo de sometimiento al arbitraje con carácter forzoso a petición de una de las partes y respecto a determinados conflictos.

Por tanto se debe incluir el arbitraje obligatorio a petición de una de las partes cuando así se haya establecido en convenio colectivo en los supuestos de agotamiento sin acuerdo del periodo máximo previsto legal o convencionalmente para su renovación, o en otros supuestos.

Artículo 19. Sujetos legitimados para solicitar el arbitraje

Debe adaptarse este artículo para incluir el arbitraje a petición de una de las partes para los supuesto que así haya sido previsto por convenio colectivo.

Artículo 20. Solicitud del arbitraje

Debe ser las partes, como hasta ahora las que acuerden el árbitro y determinen del compromiso arbitral. No obstante en los supuesto en los que el arbitraje sea obligatorio a petición de una de las partes por haber sido así previsto en convenio colectivo, se debe estar a la regulación establecida en dicho convenio respecto a la designación del árbitro y contenido del compromiso arbitral, y sólo en su defecto, y para cuando no haya acuerdo de las partes, se debe incluir una previsión expresa en el SIMA.

Así respecto a la designación del árbitro se puede prever que se realizará entre la lista de árbitros del SIMA por riguroso orden, según el conflicto sea de interés o jurídico.



Artículo 21. Actuación de los árbitros

Los plazos fijados en el apartado 2 son suficientes para garantizar los principios del procedimiento (celeridad y agilidad) tanto más comparados con el plazo de seis meses fijados en el Art. 37 de la Ley de Arbitraje para dictar el laudo.

Solo será preciso su adaptación para los supuestos de sustitución de los períodos de consultas, en cuyo caso el plazo para dictar el laudo será el que reste, tras la toma de decisión de las partes de sustituir el periodo de consultas, de los plazos máximos fijados por la ley, entendiendo que el plazo comienza de nuevo a contar desde el nombramiento del árbitro.

Madrid, 3 de noviembre de 2011

VALORACIÓN DEL REAL DECRETO-LEY 7/2011, DE 10 DE JUNIO, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

OBSERVACIONES DE CARÁCTER GENERAL

En la valoración del Real Decreto-Ley 7/2011 de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva no puede hacerse abstracción del proceso de negociación previo desarrollado por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas al amparo de los compromisos asumidos en el Acuerdo Social y Económico de 2 de febrero de 2011 (ASE), y en particular no debe ignorarse lo establecido en el acuerdo bipartito sobre criterios básicos para la reforma de la negociación colectiva incluido en el citado Acuerdo, en el que se contempla, como fruto de la libre voluntad de los protagonistas de la negociación colectiva, los representantes de los trabajadores y de los empresarios, la suscripción de un Acuerdo Interconfederal en el que se incorporaran los acuerdos que pudieran alcanzarse en la materia.

De haberse conseguido tal acuerdo, las opciones de política legislativa sobre la estructura de la negociación colectiva, la dinamización de la negociación colectiva, la renovación de los convenios y su adaptación a los cambios en los sectores y en las empresas, como son el impulso de las comisiones paritarias y de los mecanismos de solución extrajudicial de conflictos, la flexibilidad interna y la participación de los trabajadores, habrían tenido el amparo y apoyo efectivo de los firmantes de cara a la consecución de estos objetivos.

► **Las reformas legales operadas a espaldas de la voluntad de las organizaciones sindicales y empresariales están abocadas al fracaso, y sólo los acuerdos alcanzados entre estas organizaciones podrán dar efectividad a los objetivos dispuestos por los poderes públicos, tanto más cuando afecta a una materia que es consustancialmente propia de las organizaciones sindicales y empresariales, y así ha sido reconocido en nuestra etapa constitucional, sin que lo dispuesto en la Ley 35/2010, sea justificación suficiente para tal imposición, ya que no se pueda dejar en el olvido otros mandatos de reformas legales que se han dilatado "sine die" en el tiempo.**



La modificación en materia de estructura (artículos 83 y 84), puede provocar una atomización de la negociación colectiva, con la justificación de favorecer la flexibilidad interna, puede también conllevar una dispersión salarial y la correspondiente caída del salario del sector. La prevalencia por ley de convenio de empresa, salvo pacto en contrario del convenio o acuerdo sectorial estatal o de comunidad autónoma, va a dificultar un salario sectorial ordenado. No obstante se valora la capacidad de actuar en materia de estructura y concurrencia de convenios que el RD-Ley reconoce a la negociación colectiva interprofesional y sectorial estatal o autonómica, y sobre la ordenación de la negociación en ámbitos inferiores como es el de empresa, si bien es de criticar que respecto a las materias preferentes del convenio de empresa sólo pueda actuar la negociación sectorial estatal o autonómica y no la provincial ni la interprofesional.

Ahora bien, la prevalencia aplicativa que se reconoce al convenio de empresa respecto del sectorial en distintas materias, puede convertirse en marco absoluto de regulación que puede monopolizar el convenio de empresa, simplemente con la negativa de alguna de las partes en los ámbitos sectoriales a establecer pactos en contrario. En consecuencia, a falta de previsión específica de los convenios u acuerdos indicados, lo establecido en el convenio de empresa, en las materias recogidas en el nuevo artículo 82.2, será de aplicación sobre lo pactado en el sector. Lo que es especialmente preocupante, como ya se ha señalado, en materia salarial de no observarse en los de ámbito empresarial el salario mínimo garantizado en el sector y los porcentajes de incremento fijados en el convenio sectorial de aplicación, así como los criterios fijados en éste sobre ajuste del salario y de la productividad, lo que vulneraría el marco acordado en el AENC para el período 2010-2012.

No se ha trasladado a los contenidos de la norma las condiciones o limitaciones señaladas por las organizaciones sindicales para la potenciación del convenio colectivo de empresa frente al sectorial, que tenían por finalidad evitar la imposición de peores condiciones de trabajo por voluntad del empresario que las reconocidas en el convenio sectorial, que el proceso no quedara al margen de la actuación de la comisión paritaria del sector; y que en la negociación de las materias en la empresa la representación de los trabajadores pudiera contar con el asesoramiento sindical que permitiera la adecuada defensa y promoción de sus intereses. Lagunas que permiten dar una prevalencia casi absoluta a los convenios de empresa sobre los de carácter sectorial.

► **La apuesta en materia de estructura y concurrencia del RD-Ley va a generar un grave quebranto para la cohesión de las empresas del sector al facultar a éstas a que compitan en debilitar las condiciones de trabajo de sus respectivos trabajadores.**



El RD-Ley presenta serias dudas sobre su constitucionalidad, que en nada despeja la exposición de motivos, como se indicará a continuación, al imponer el arbitraje obligatorio en distintos preceptos. Es el caso del inciso final del párrafo 3º, del artículo 86.3, sobre “vigencia” de los convenios; o, es el caso del punto 2 de la disposición adicional primera, sobre los mencionados “Procedimientos no judiciales”. Tan constitucionalidad sería no respetar los imperativos constitucionales con vocación de permanencia de la norma lesiva o contraria a la Constitución, como que pretenda darse una proyección temporal a la norma infractora. Al contrario de lo que se indica en el párrafo 8 de la parte V de la exposición de motivos del RD-Ley, no prima en todo momento la voluntad de los firmantes de los acuerdos interprofesionales sobre la materia, ni se propicia sólo el recurso voluntario a los sistemas de solución no judicial de controversias en la renovación de los convenios, sino que se impone el arbitraje independientemente de la voluntad de las partes o del momento en que tuvieran obligación legal de pronunciarse sobre la inclusión o no el arbitraje entre los sistemas de solución extrajudicial de conflictos, y antes de pronunciarse, en caso positivo, acerca del carácter voluntario u obligatorio del arbitraje. No se debe obviar, tampoco, el escaso favor que se hace al teórico objetivo de reforzamiento de los arbitrajes, pues la imposición de estos mecanismos en contra de la voluntad previa de las partes interesadas en la negociación, lo que va a generar, seguramente, será una reacción defensiva entre los interlocutores para restablecer el carácter voluntario de los arbitrajes.

Es decir, el RD-Ley establece de forma inmediata el arbitraje obligatorio cuando se agoten los procesos negociadores que se inicien a partir de su entrada en vigor. Arbitraje obligatorio que sólo no operará si antes de haberse agotado dicho plazo de negociación, se modifican los actuales sistemas de solución de conflictos, para de forma expresa establecer el carácter voluntario del arbitraje.

En conexión con lo anterior, el RD-Ley no resuelve el posible conflicto que podría darse entre el ejercicio constitucional del derecho de huelga durante la negociación del convenio colectivo, y la imposición de un arbitraje no querido por la parte sindical, salvo que pretenda limitarse este derecho, lo que sería constitucional. Solo es posible compatibilizar ambas instituciones cuando las partes se someten voluntariamente al arbitraje, y para eso hay que permitirles que acuerden lo que consideren conveniente sin intromisiones ajenas.

► **El Real Decreto-Ley impone a las partes un arbitraje vinculante que de manera forzosa deberá resolver las divergencias durante la negociación de los convenios cuando se haya superado el plazo máximo de duración, lo que lo convierte en constitucional por razón de los contenidos, operando sólo el carácter voluntario del arbitraje, si a partir de la entrada en vigor del RD-Ley, se modifican los actuales sistemas de solución de conflictos, para de forma expresa establecer el carácter su voluntario.**



Por otra parte, las previsiones sobre participación de los trabajadores en materia de negociación colectiva son insuficientes. Habiendo compartido en el Acuerdo Social y Económico (ASE) que debería impulsarse la flexibilidad interna de las empresas, tal objetivo se unió a la necesidad de mejorar la participación de los trabajadores en estas decisiones, con la finalidad de evitar que la aplicación de las medidas dieran lugar a un desequilibrio en las relaciones laborales dentro de la empresa. Pues bien, las distintas previsiones del RD-Ley, y sin que ello suponga ignorar algunas mejoras recogidas en materia de participación, no permiten avanzar con la misma trascendencia en el reconocimiento de la participación de los trabajadores en las medidas de flexibilidad interna que se aplican en la actualidad por decisión discrecional del empresario conforme a la norma vigente, en contraposición a la manera que el RD-Ley fija como contenido mínimo de los convenios la previsión de medidas que contribuyan a la flexibilidad interna. Salvo las referencias a los artículos 41.6 y 82.3, no se manda a los convenios a que desarrollen mecanismos claros de participación en las decisiones de flexibilidad, lo que rompe nuevamente el equilibrio en las posiciones de las partes de cara al convenio a favor del lado empresarial.

► La reforma emprendida hace una apuesta decidida por la flexibilidad interna de las empresas mejorando las expectativas empresariales a disponer de un mayor margen de actuación discrecional en materias como el tiempo de trabajo y la movilidad funcional, sin mejorar la posición de los representantes de los trabajadores en cuanto a la participación en estas decisiones de flexibilidad interna, lo que constituye un desequilibrio más a favor del empresario en las relaciones laborales.

Por último, se hace también la advertencia sobre la disconformidad sindical acerca de la reforma laboral impuesta por el RD-Ley 10/2010 y la Ley 35/2010, particularmente las reformas operadas en el artículo 41.6 y en el artículo 82.3 del ET, entre otros preceptos en materia de negociación colectiva, que provocaron la convocatoria de huelga general del 29 de septiembre de 2010, y la presentación de una Iniciativa Legislativa Popular “Por el Empleo Estable y con Derechos” para su corrección. En este sentido, la reforma hecha por el RD-Ley 7/2011 mantiene la regulación que provocó la mencionada respuesta sindical.

► El Real Decreto-ley 7/2011 incide en los aspectos regresivos de la reforma del ET emprendida por el anterior RD-Ley 10/2010 y por la Ley 35/2010, en materia de negociación colectiva, fortaleciendo el poder de dirección empresarial en perjuicio de los derechos de los trabajadores a través de sus representantes legales.

DESCRIPCIÓN Y COMENTARIOS SOBRE LOS CONTENIDOS

1. ESTRUCTURA Y CONCURRENCIA DE CONVENIOS

(Artículo 1 del RD-Ley)

- Se mantiene la competencia de los acuerdos interprofesionales firmados por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, y de los acuerdos y convenios colectivos sectoriales, estatales o autonómicos, de fijar la estructura de la negociación colectiva y las reglas para resolver conflictos de concurrencia de convenios de distinto ámbito.

No se exige que el convenio o el acuerdo sectorial estatal o autonómico que establezca la estructura y las reglas de concurrencia, sea firmado por los sindicatos más representativos, sino que se remite a las reglas ordinarias de legitimación, que son las que establece el artículo 87 (los sindicatos más representativos y los representativos).

- Se suprime la mención a la determinación de los principios de complementariedad de las diversas unidades de negociación y la previsión de reserva de negociación en ámbitos inferiores que se venía estableciendo para los acuerdos marco (Art. 83.2 ET).

No obstante haber desaparecido en la nueva redacción del Art. 83.2 la posibilidad de poder establecer por acuerdo interprofesional o convenio colectivo estatal o autonómico, “los principios de complementariedad de las unidades de contratación, fijándose siempre en este último supuesto las materias que no podrán ser objeto de negociación en los ámbitos inferiores”, se sigue pudiendo operar sobre los ámbitos inferiores a través de las cláusulas de estructura y de la fijación de las reglas para resolver los conflictos de concurrencia, determinando, en su caso, el convenio aplicable, ya sea en su totalidad, ya sea en determinadas materias, si bien no con igual alcance el acuerdo interprofesional que el convenio o acuerdo sectorial o autonómico, como se analiza a continuación.

- El actual artículo 84 garantiza, con mayor efectividad respecto al sector, la estructura y reglas de concurrencias, establecidas al amparo del artículo 83.2, a diferencia del texto anterior.

Así, la nueva redacción que se propone del artículo 84 apartado 1, idéntico al actual párrafo primero del mismo artículo, puesta en relación con los nuevos apartados que se introducen, va a tener principalmente efectos respecto al convenio provincial, que no va a poder afectar en ninguna materia al sectorial superior, salvo pacto en contrario negociado por acuerdo interprofesional, convenio colectivo o acuerdo sectorial estatal o autonómico (Art. 83.2).



En la nueva redacción que se propone del apartado 3, ya sólo los convenios sectoriales autonómicos, y no así los sectoriales inferiores, podrán afectar al convenio estatal. También podrán afectar los acuerdos autonómicos a los acuerdos estatales. No obstante, a nivel estatal, se podrá pactar la no afectación del convenio o del acuerdo autonómico al estatal.

En el nuevo apartado 4, se establece que salvo que otra cosa se pacte a nivel estatal, hay materias que de estar negociadas en el ámbito estatal no serán negociables en el ámbito de comunidad, materias que son las mismas que las que hasta ahora recoge en artículo 84, salvo alguna adaptación técnica, a las que se ha añadido la jornada máxima de trabajo.

- Reforzamiento del convenio de empresa sobre determinadas materias a través de lo que se denomina “prioridad aplicativa” del convenio de empresa respecto al convenio sectorial:

- La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- La adaptación de los aspectos de las medidas de contratación que se atribuyen por la presente ley a los convenios de empresa.
- Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

Esta disposición de preferencia del convenio de empresa se extiende a los convenios de grupo o agrupamiento de empresas.

Esta previsión legal de preferencia aplicativa del convenio de empresa se aplicará en defecto de regulación contenida en el acuerdo o convenio sectorial, estatal o autonómico, que fije otras reglas distintas sobre estructura, lo que otorga a estos convenios sectoriales estatales o autonómicos un papel principal y decisivo en la determinación del ámbito de competencia del convenio de empresa. La redacción del artículo 84.2 no permite al acuerdo interprofesional alterar la preferencia del convenio de empresas en las materias señaladas.



El convenio colectivo sectorial que pierde relevancia en este nuevo esquema es el de ámbito provincial, que salvo que el convenio estatal o autonómico lo impidan perderá rango y ámbito de competencia respecto al convenio de empresa.

En resumen podemos decir, que el convenio provincial es el que queda más limitado en materia de aplicación preferente, el convenio de empresa tendrá preferencia aplicativa en determinadas materias, incluida la salarial, salvo pacto en contrario por los instrumentos de negociación (convenios y acuerdos sectoriales de ámbito estatal o autonómico) previstos en el artículo 83.3, y el convenio autonómico tendrá preferencia, salvo en determinadas materias al estatal, salvo pacto en contrario del acuerdo o convenio estatal.

2. PLAZOS DE NEGOCIACIÓN, VIGENCIA DE LOS CONVENIOS Y FLEXIBILIDAD. (Artículos 2 y 6 del RD-Ley)

- Agilización del proceso de negociación, al preverse por una parte un plazo mínimo para la denuncia del convenio vigente de tres meses antes de su finalización, salvo pacto en contrario, y la necesidad de iniciar el proceso de negociación, constituyendo la comisión negociadora, en el mes siguiente a la denuncia, salvo que el convenio establezca otro régimen. Estas medidas supondrán anticipar el comienzo de la negociación (artículo 85.3.d).

El plazo máximo para el inicio de las negociaciones del nuevo convenio, salvo pacto en contrario, está establecido, por remisión del propio artículo 85.3.e), en el artículo 98.1 y 2. Así, desde la denuncia, que ha de ser simultánea a la comunicación a la otra parte, hay un plazo de un mes para constituir la mesa negociadora, y desde esta fecha hay un nuevo plazo máximo de quince días para el inicio de la negociación. En decir, salvo pacto en contrario, la negociación del nuevo convenio debe empezar mes y medio antes de que finalice el convenio vigente.

La comisión negociadora deberá establecer un calendario o plan de negociación, con el fin de que ésta se inicie efectivamente en el plazo de quince días desde su constitución.

También en esta línea se prevé expresamente la adopción de acuerdos parciales durante el proceso de negociación, con la vigencia que las partes determinen.

- Establecimiento de un plazo máximo de negociación que se fija en 8 meses, para los convenios con vigencia inicial inferior a dos años, y en 14 meses para el resto, salvo pacto expreso previsto en el propio convenio. Los plazos de negociación comienzan a contar desde la pérdida de la vigencia (Art. 85.3.f y 89.2 párrafo tercero), pérdida de vigencia que debe ser interpretada desde la terminación de la vigencia inicial.
- El transcurso de estos plazos no supone la pérdida de vigencia del convenio (manteniéndose la ultraactividad), sino la necesidad de aplicar procedimientos de solución de conflictos (mediación y en su caso arbitraje, que puede haberse asumido como compromiso previo). Hasta que los acuerdos interprofesionales de solución de conflictos no se adapten a las nuevas previsiones legales (que deberán hacer antes del 30 de junio de 2012), las partes al término de estos plazos máximos sin obtener acuerdo en el proceso de negociación del convenio, se someterán a un arbitraje (Art. 83.3 y Disposición Adicional primera, apartado 2).



- Incorporación al contenido mínimo del convenio medidas de flexibilidad interna, y en concreto un porcentaje máximo y mínimo de distribución irregular de jornada (que si no resulta pactado se cifrará en la ley en el 5%), además de procedimientos y períodos temporales y de referencia para la movilidad funcional (Art. 85.3.i).
- El Art. 6 apartado cinco del RD-Ley modifica el párrafo segundo del apartado 3 del artículo 82, para incluir como nueva causa de descuelgue salarial, la disminución persistentes del nivel de ingresos de la empresa, previsión que la Ley 35/2010 introdujo para el despido colectivo en el Art. 51.

3. LEGITIMACIÓN EN LA NEGOCIACIÓN (Artículo 3 del RD-Ley)

Legitimación sindical

- Prioridad en la negociación en la empresa de las secciones sindicales.
- En los convenios franja se permite la negociación a las secciones sindicales designadas mayoritariamente por sus representados a través de votación personal, libre, directa y secreta. La nueva redacción no es muy afortunada, en tanto que plantea problemas sobre quien tiene derecho a voto y quien y como se celebra el proceso de votación, no obstante en un primer análisis del texto se puede considerar que la nueva redacción conlleva más modificaciones de forma que de fondo, siendo la nueva legitimación igual a la anterior.
- Previsión expresa de la legitimación negocial en los grupos o agrupamientos de empresas, a la que se aplica la regla de legitimación de los convenios sectoriales.

Legitimación empresarial

- Reconocimiento de legitimación inicial a las asociaciones empresariales que cuenten con empresas que ocupen el 15% de los trabajadores del sector.
- En el supuesto caso de no reunir ninguna asociación el requisito del 10% de los empresarios, siempre que de ocupación al igual porcentaje de trabajadores, así como del 15% de trabajadores afectados, se otorga la legitimación a las asociaciones de ámbito estatal con el 10 % o más de empresas o trabajadores en ese ámbito, y a las de comunidad autónoma con un mínimo del 15 %.
- En el grupo de empresas, o en el caso de pluralidad de empresas, la legitimación corresponde a la representación de estas.

Modificaciones en la comisión negociadora

- Reconocimiento de legitimación negocial plena a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, en el ámbito estatal o autonómico, cuando no existan órganos de representación unitaria de los trabajadores o asociaciones empresariales con suficiente representatividad, respectivamente. Esta importante regla facilitará la negociación sectorial cuando existan problemas para acreditar la representatividad empresarial.
- La comisión negociadora en el ámbito de empresa estará compuesta por un máximo de 13 miembros por cada parte (en lugar de 12). Se corrige una anomalía del sistema que establecía un número par de miembros y no se correspondía con el número máximo establecido para el Comité Intercentros (13 miembros).

4. COMISIONES PARITARIAS

(Artículos 2, 5 y 6 del RD-Ley)

Se refuerzan las competencias de las Comisiones Paritarias.

- Se le podrán atribuir nuevas competencias, entre ellas las siguientes (Art. 85.3.h):
 - Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación de los convenios colectivos de acuerdo con lo establecido en el artículo 91.
 - El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia, para lo que deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación.
 - Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del período de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3, respectivamente.
 - La intervención que se acuerde en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, cuando no exista representación legal de los trabajadores en la empresa.
- El conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos corresponde a las comisiones paritarias (Art. 91.1 y 2), por lo que deberán intervenir con carácter previo, a la presentación del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales o ante el órgano judicial competente.
- Las resoluciones de la comisión paritaria sobre interpretación o aplicación del convenio tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos regulados en la presente Ley.
- En caso de desacuerdo en la modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo y en descuelgue salarial (Art. 41.6, párrafo segundo y 82.3, párrafo sexto), cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.



5. SISTEMAS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

(Artículo 2 y disposición adicional primera del RD-Ley)

Se continua potenciando los sistemas de solución extrajudicial de conflictos ahora a través de su intervención en los procesos de bloqueo de la negociación colectiva al transcurrir el plazo máximo de 8 o 14 meses, salvo que el convenio fije otro distinto. Los convenios que en la actualidad no están adheridos a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos, estatal o autonómicos, salvo que resulten de aplicación directa, se verán obligados a adherirse y someterse a estos sistemas, por resultar contenido mínimo y exigible del convenio (Art. 85.3.g y 86.3).

6. SECCIONES SINDICALES

(Artículo 6 del RD-Ley)

Se refuerza formalmente su intervención sobre todo en el desarrollo de los períodos de consultas de las medidas colectiva de movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo y regulaciones de empleo; previéndose su intervención como interlocutores, en lugar de la representación unitaria, cuando lo decidan las propias secciones sindicales, siempre que ostenten la mayoría en el comité de empresa o entre los delegados de personal.

Igual previsión opera respecto al descuelgue salarial, en tanto que el Art. 82.3, párrafo segundo, se remite a los sujetos legitimados conforme lo previsto en el Art. 87.1, donde también se contempla la prevalencia de las secciones sindicales.

7. OTRAS MEDIDAS.

[Artículo 7, disposición adicional primera y segunda, disposición transitoria segunda del RD-Ley]

- Se prevé la constitución del Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva y de un Observatorio de Negociación Colectiva en su seno, órgano de participación con funciones de información, asistencia, asesoramiento y estudio en la materia.
- Este Consejo sustituirá antes del año 2012 a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.
- Antes de 30 de junio de 2012 los interlocutores sociales deberán adaptar los sistemas de solución extrajudicial de conflictos a las previsiones de la nueva ley.
- Se prevé revisar los modelos de hojas estadísticas de los convenios y facilitar su cumplimentación, así como identificar otras vías de conocimiento del contenido de los convenios.
- Se exigirá como dato obligatorio en los documentos de cotización a la Seguridad Social la determinación del código del convenio aplicable en la empresa.
- Se creará un grupo técnico tripartito para que antes de 31 de diciembre de 2011 realice análisis completo de la situación actual de vigencia de los convenios colectivos, con el fin de proponer medidas que faciliten la información pública de la vigencia y los efectos de los convenios.

8. RÉGIMEN DE APLICACIÓN TEMPORAL. (Disposición transitoria primera del RD-Ley)

El RD-Ley, conforme se establece en la disposición final tercera, entrará en vigor al día siguiente de su publicación, no obstante, en la disposición adicional primera, se indican otros regímenes de aplicación temporal en:

- Las modificaciones en materia de legitimación entrarán en vigor cuando se inicien nuevas negociaciones (convenios o periodos de consulta).
- Las modificaciones referentes a plazos de denuncia y negociación serán de aplicación a aquellos convenios colectivos cuya vigencia pactada termine a partir de la entrada en vigor de la nueva norma.
- Las modificaciones restantes del artículo 85.3 (adhesión sistemas de solución extrajudicial de conflictos, comisiones paritarias, medidas flexibilidad, incluido el porcentaje máximo y mínimo de distribución jornada y previsiones movilidad funcional), serán de aplicación a los próximos convenios que se firmen a partir de la entrada en vigor del RD-Ley.
- Nada se dice respecto a la entrada en vigor de las modificaciones del artículo 83 y 84, por lo que se podría entender que entran en vigor inmediatamente, cuando por respeto al principio de seguridad jurídica y equilibrio de lo acordado en los convenios colectivos actualmente vigentes, la entrada en vigor del artículo 1, en el que se modifica los artículos 83 y 84 del Estatuto de los Trabajadores, no debería producirse hasta la firma de los próximos acuerdos o convenios que al amparo del artículo 83.2 les corresponde fijar las cláusulas de estructura y concurrencia.



A MODO DE CONCLUSIÓN

El RD-Ley de reforma de la negociación colectiva es una decisión unilateral del Gobierno que no recoge los compromisos alcanzados en el proceso de negociación de los interlocutores sociales y no refleja los criterios básicos acordados en el Acuerdo Social y Económico.

El desarrollo y adaptación de nuestro sistema de relaciones laborales requiere de la participación e implicación de los interlocutores sociales a través de acuerdos entre partes en el ámbito interconfederal. Por ello, cabe esperar que las organizaciones empresariales más representativas compartan esta visión y apuesten por recuperar el diálogo social sobre negociación colectiva.

A su vez, la entrada en vigor del RD-Ley exige el impulso y refuerzo de la negociación de los convenios colectivos para proteger los derechos de los trabajadores.

Madrid, 16 de junio de 2011

Edita: Confederación Sindical de CCOO

Autoría: Secretarías de Acción Sindical UGT y CCOO

Producción: Seg Color

Depósito legal: M-6871-2012

Organizan:
Secretarías de Acción Sindical
Confederaciones Sindicales de UGT y CCOO



Financia:
Fundación SIMA

