

Vidal Aragonés

¿Reforma de la negociación colectiva o contrarreforma hacia la negociación limitada?

Unas notas para el debate del movimiento sindical de clase sobre el RDL 7/2011

Las premisas y el proceso

Durante el último año hemos tenido un absoluto asalto a los derechos sociales a través de la contrarreforma laboral y la modificación del sistema de Seguridad Social. El proceso siempre se inicia de la misma manera, que es construyendo una realidad inexistente en la que los debilitados derechos se muestran como fuertes privilegios. En el caso concreto de la negociación colectiva se construye con el mismo mecanismo, trasladando unas supuestas *“imperiosas necesidades de los empresarios”, “inexistencia de flexibilidad”* e *“imposibilidad de regular en convenios de empresas en sentido diferente al convenio del sector”*.

Acercarnos a la realidad muestra que las preocupaciones de las empresas son por la falta de crédito, la necesidad de nuevas infraestructuras y la caída de la demanda por la crisis. Por lo que respecta a la desregulación de derechos (eso que eufemísticamente se denomina flexibilidad) ha sido legalmente posible bajo la existencia de una mínima causa y finalidad, históricamente regulada en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores y que, tras la reforma laboral, no exige ni causa cuando haya acuerdo con los representantes de los trabajadores. Por último, esa pretendida imposibilidad de regular en convenios de empresa choca con los casi 5000 existentes en el Estado español. Por lo tanto, lo que auténticamente se estaba solicitando es modificar condiciones sin causa y poder regular de manera contraria a lo establecido en los convenios colectivos de sector.

Tras la construcción de las premisas falsas se ha optado por un proceso medio largo de negociación con una táctica y estrategia calculada por la CEOE: consigue que las direcciones de CC.OO. y UGT. se comprometan con el Gobierno a llegar a un acuerdo y cuando han dado el brazo a torcer con numerosas concesiones es la patronal la que se niega al pacto. De esta manera la patronal española le facilitaba al ejecutivo de Zapatero un elemento clave: saber hasta dónde estaban dispuestos a aceptar los sindicatos mayoritarios. A su vez la CEOE traslada a sus asociados un mensaje claro: «si no nos gusta la reforma de Zapatero tendremos nuestro especial árbitro en unos meses, el nuevo Gobierno del Partido Popular». No debemos perder de vista que se impone por el Gobierno español un primer plazo para la negociación que fine en marzo de 2011, para con posterioridad ser prorrogado hasta junio de 2011 con el anuncio de que si no hay acuerdo regulará el Ejecutivo.

El mejor ejemplo para entender la significación del tiempo limitado en la negociación colectiva (algo que ya es una realidad tras el RDL 7/2011) y la posible existencia del laudo obligatorio, es el proceso desarrollado en la negociación y aprobación de la reforma de la negociación colectiva: se traslada presión a CC.OO. y U.G.T. para que lleguen a un acuerdo con la CEOE, ésta espera que se agote el plazo para ver cuál es la propuesta de máximos de las direcciones de los sindicatos

mayoritarios, pero evidentemente prefiere “el laudo”: éste, hoy en día, tan sólo lo dictan afines a la socialdemocracia o elementos de la derecha más rancia: primer laudo RD-L 7/2011, y esperemos que la CEOE no solicite el segundo al PP en el próximo Gobierno.

Antes de finalizar este apartado es conveniente destacar, si bien este texto no es de naturaleza jurídica, que el RD-Ley padece de un importante déficit de técnica jurídica, a su vez, que debería verse abocado a una declaración de inconstitucionalidad: no existía una necesidad de urgencia, cuestión por la cual no debería regularse como RD-Ley; ello provocará una carrera antes de la disolución de las Cortes para que se convalide como Ley. Tampoco parece que sea acorde con la máxima legalidad que ante la falta de regulación del arbitraje en un convenio se pueda imponer el mismo ante el agotamiento de la negociación colectiva. Por último, no parece que el lugar más correcto para desregular la jornada sea una reforma de la negociación colectiva.

Partiendo de las citadas premisas y proceso se ha construido la presente modificación de la negociación colectiva que, en contra de lo planteado como discurso oficial, no tiene nada de equilibrio al suponer un cambio de calado y con efectos seguramente incalculables a día de hoy.

El convenio de empresa con primacía sobre el convenio colectivo sectorial

El primero de los grandes cambios lo encontramos en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, la primacía del convenio colectivo de empresa (Grupo de Empresas o Pluralidad de Empresas, nuevas creaciones del RD-Ley 7/2011) sobre el convenio de sector en relación a determinadas materias. Hablamos de cuestiones tan importantes como: “salarios; compensación de horas extraordinarias; retribución específica del trabajo a turnos; la clasificación profesional; la adaptación de la contratación en la posibilidad que prevé el Estatuto; el horario y la distribución del tiempo de trabajo; el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones; clasificación profesional; conciliación de vida familiar y laboral”.

Sin duda este es el cambio normativo que puede suponer una pieza esencial para transformar y neutralizar el sistema de negociación colectiva tal como lo hemos conocido durante los últimos 30 años. Los efectos que puede tener la medida se manifiestan en tres fases bien diferenciadas.

A corto plazo, y acelerado por los efectos de la crisis en los próximos años, las sociedades mercantiles presionarán para la existencia de convenios colectivos de empresa con condiciones inferiores a las existentes en el convenio colectivo sectorial. Ello seguramente se presentará formalmente como la alternativa al cierre o cese de la actividad de la empresa. Así lo que fue un instrumento de conquista de derechos colectivos para la clase trabajadora se transforma en elemento de desregulación al servicio de las empresas.

A medio plazo las empresas que coinciden en un mismo ámbito geográfico y sector sufrirán un efecto dominó bien sencillo de entender: si entre las entidades mercantiles que realizan las mismas actividades unas tienen unos salarios inferiores a los convenios de sector y una desregulación de las condiciones laborales, inevitablemente las restantes deberán adaptarse a las mismas.

A largo plazo, ante la existencia amplia de convenios colectivos de empresa, el de sector será boicoteado por la patronal e incluso perderá interés entre ciertos sectores de la representación de los trabajadores.

Todo este proceso podría evitarse con una simple actuación sindical en los convenios colectivos sectoriales. El artículo 84.2 prevé que se pacte la no aplicación de la prioridad aplicativa del convenio de empresa. En todo caso no debemos olvidar que la simple oposición de la patronal a aceptar eso generaría un bloqueo posiblemente abocado al laudo.

Aumento del contenido mínimo de los convenios, lo que no significa más derechos

Otro de los cambios estrella de la reforma de los convenios colectivos es el contenido mínimo que deben expresar, contenidos que se han visto incrementados o modificados con las siguientes materias:

- Plazo mínimo para la denuncia, 3 meses salvo pacto en contrario.
- Plazo máximo para el inicio de la negociación de un nuevo convenio, que si no se establece lo contrario será de 15 días.
- Plazo máximo para la negociación de nuevo convenio. Salvo pacto en contrario será de 8 y 14 meses a contar desde su denuncia, según el convenio tenga 2 años de vigencia o más respectivamente.
- La adhesión o sometimiento a los procedimientos fijados en negociación colectiva estatal para la solución de discrepancias agotado el proceso máximo de negociación.

En la práctica estas novedades no tendrían mayor trascendencia si no pudiese imponerse el arbitraje obligatorio, pero ante esta posibilidad los plazos se transforman de mero elemento formal en un mecanismo de presión ante la intervención arbitral.

Son también contenido mínimo de convenio colectivo el establecimiento de nuevas funciones para las Comisiones Paritarias y la inclusión de medidas de “flexibilidad interna”, cuestiones que por su trascendencia analizaremos de manera separada.

El reforzamiento de las comisiones paritarias de los convenios colectivos.

Otra de las novedades en cuanto al contenido mínimo del convenio colectivo es la determinación de funciones de la Comisión Paritaria, que hasta la presente modificación sólo contenía una referencia a la autorregulación:

1º) 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.

2º) El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 de esta Ley para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

3º) Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo 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.

4º) 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 convenio deberá establecer los procedimientos y plazos de actuación de la comisión paritaria para garantizar la rapidez y efectividad de la misma y la salvaguarda de los derechos afectados. En particular, deberá establecer los procedimientos para solucionar de manera efectiva las discrepancias en el seno de dicha comisión, incluido su sometimiento a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83.

Aunque la mera explicación y análisis de estas 4 funciones pueden necesitar una extensión superior a la del presente escrito, debemos destacar algunas cuestiones:

- Parece que se opta por reforzar la actuación de la Comisión Paritaria, en perjuicio de los representantes de los trabajadores en la empresa. Se abre incluso la puerta a que representaciones unitarias sean sustituidas por la social existente en la Paritaria.
- La referencia que se realiza al artículo 91, tiene gran trascendencia por articularse en sus apartados 1, 3 y 4 la siguiente cuestión: competencia de las Paritarias para conocer de los conflictos colectivos que versen sobre interpretación o aplicación del convenio, y con resolución que tendrá la misma eficacia que la propia negociación colectiva.
- La cita a los artículos 41 y 82 que abren la vía a la posibilidad o solicitud de intervención de la Comisión Paritaria ante el descuelgue salarial (sobre el cual ahora se concretan causas) y modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.
- Se posibilita una articulación permanente de negociación de convenio a través de las Paritarias, si bien deberán incorporarse los sujetos con legitimación inicial.

Aunque puede parecer una perogrullada el hecho de resolver las cuestiones relativas a la interpretación de los convenios por la Comisión Paritaria, provocará una reducción del conocimiento de esta cuestión por la jurisdicción social y un recurso con resultado negativo para quien no forme parte de la misma. Para ser más claros: reforzamiento de las realidades sindicales mayoritarias en relación al convenio y debilitamiento de las no firmantes o minoritarias. La ampliación de funciones para las Comisiones Paritarias debería tener como efecto un reforzamiento de los intereses de los trabajadores, si bien en la práctica de los últimos años se está convirtiendo en numerosas ocasiones en lo contrario. Con un sindicalismo realmente de clase ello significaría un reforzamiento de las posiciones de los trabajadores, aunque con una realidad sindical que asuma la renuncia como mal menor se convierte en una vía para la pérdida de derechos.

La desregulación de derechos en los convenios como antítesis de la negociación colectiva: distribución irregular de la jornada y movilidad funcional

Seguramente una de las novedades de la modificación de la negociación colectiva menos publicitada es la obligatoria inclusión en las normas paccionadas de un porcentaje máximo y mínimo de la jornada de trabajo que se podrá distribuir a lo largo del año —salvo pacto en

contrario será del 5%—, así como los procedimientos y los periodos temporales y de referencia para la movilidad funcional en la empresa.

Como cuestión previa debemos indicar que no se puede justificar una necesaria modificación de la regulación de la negociación colectiva por supuestos déficits en el sistema existente y a la vez actuar con mecanismos que son contrarios a la propia negociación colectiva, tales como imponer distribución irregular de la jornada o procedimientos temporales de movilidad funcional.

Es evidente que obligar a introducir en los convenios colectivos distribución irregular de la jornada y procedimientos temporales de movilidad funcional supone una nueva vuelta de tuerca más en la desregulación de los derechos laborales. Realmente no se persigue elemento alguno de “flexibilidad” sino posibilitar a las empresas determinar cuándo se prestarán servicios y cuándo no a su libre arbitrio. Flexibilidad sería posibilitar a trabajadores y trabajadoras que determinasen cuándo trabajan y cuándo no.

Se introduce así una fractura en la estabilidad del contrato, al determinarse que no se pueda saber con certeza cuándo se trabajará y cuándo no, quedando eso a libre determinación de la empresa hasta el 5% de la jornada o el porcentaje que se fije en convenio colectivo. Igual posibilidad se fija para la movilidad funcional.

Las posibilidades reales de arbitraje obligatorio: otra medida contra la negociación colectiva

De las medidas que más tinta han provocado es la introducción del arbitraje obligatorio ante la falta de acuerdo en los plazos máximos de negociación colectiva.

Debemos aclarar que la reforma no establece para todos los supuestos el arbitraje obligatorio, si bien nos atrevemos a observar que ante la nueva regulación se darán en los próximos años realidades de laudos obligatorios y vinculantes. Ello encuentra origen en la posibilidad que los convenios colectivos estatales excluyan el arbitraje obligatorio, esta sería la única manera de evitar el mismo. En los demás supuestos el arbitraje será obligatorio, ya sea porque se impone así en el convenio colectivo estatal o porque no se pacte cuestión alguna al respecto. Provocará discusiones jurídicas, y posiblemente su traslado a discusiones judiciales, la significación del contenido de la Disposición Adicional Primera 2 del RD-Ley, aunque la misma parece indicar que se deberá someter a arbitraje si no existe acuerdo superados los plazos máximos de negociación hasta que en los acuerdos interprofesionales (con la nueva regulación convenios colectivos estatales) no se regulen los procedimientos de solución de conflictos.

En la práctica un posicionamiento claro de las patronales estatales por no firmar el carácter voluntario de los arbitrajes llevaría a trasladar a todas las negociaciones del sector correspondiente el arbitraje obligatorio. A su vez, ante esta realidad, se refuerza la situación de los sectores patronales respecto a los representantes de los trabajadores.

Potenciación del enfrentamiento sindical y fomento del sindicalismo corporativo

Aunque no se va a convertir en un elemento determinante para el futuro, llama poderosamente la atención que se legitime para la negociación de los convenios colectivos de empresa a las Secciones Sindicales que ostenten la mayoría de los representantes unitarios. Sin duda que ello

generará enfrentamientos sindicales y un desgaste en la unidad de acción, dejando de articularse el convenio de empresa a través de los Delegados de Personal o Comité de Empresa y negociarlo tan sólo con una realidad sindical.

Más claro se vislumbra la apuesta por el sindicalismo corporativo a través de los convenios colectivos dirigidos a *“un grupo de trabajadores con perfil profesional específico”*, los llamados convenios franja. Puede observarse que otorga legitimación a las Secciones Sindicales que hayan sido designadas mayoritariamente por sus representados a través de votación personal, libre, directa y secreta. Ello busca atomizar a los trabajadores en colectivos y proceder a negociar a distintos niveles y en distintas mesas. Pudiese parecer que no tan sólo se está pensando en categorías que se constituyen como profesiones separadas sino en quebrantar en relación a los clásicos dos colegios electorales. En cualquier caso es posible que en la convalidación en Ley este artículo sea modificado no sólo por la presión que debieran ejercer los sindicatos mayoritarios sino por el déficit técnico que muestra al no clarificar quién ostentará legitimación inicial y legitimación plena.

Curiosamente lo anterior choca con la atribución de representación a los sindicatos más representativos en aquellos sectores donde no existe representación unitaria. Ello puede ser profundamente antidemocrático en los sectores que por su propia naturaleza prácticamente no pueden tener representaciones unitarias pero existen realidades sindicales tradicionales. Ejemplo de ello son actores y actrices, que pueden ver como sus organizaciones con fuerte representación en el colectivo no puedan negociar por ellos pero sí los sindicatos mayoritarios.

La posible desactivación de los convenios colectivos provinciales. El devenir de los de CC.AA. dependiendo del necesario voto favorable del P.N.V.

Si analizamos la negociación colectiva desde el ámbito territorial indudablemente que el gran atacado es el convenio colectivo provincial, que puede verse limitado por el Estatal a la vez que tropezará con la primacía del convenio de empresa en determinadas materias. Ello choca con la realidad actual, en la que el convenio provincial es el que se construye como cantera de derechos para los trabajadores y trabajadoras, jugando a su vez como una garantía de mínimos en relación a la competencia entre las empresas a través de los costes laborales.

Con redactados en sentido distinto en el borrador del RD-Ley y el RD-Ley encontramos la configuración del convenio colectivo autonómico, que posiblemente se verá reforzado por el voto necesario del PNV. En lo que puede constituirse como una paradoja, pareciese que el PNV prefiere tener unos interlocutores claros en ELA y LAB. Evidentemente que debilitar los convenios colectivos autonómicos es debilitar al sindicalismo abertzale, a la vez que enviarlo a una posición permanente de oposición.

Menos negociación colectiva y menos derechos para los trabajadores y las trabajadoras

Si bien este escrito es únicamente una aproximación al RD-Ley 7/2011 y no un análisis en profundidad, ya podemos observar que estamos ante cambios de calado tanto a corto como a largo plazo.

El convenio colectivo, más allá de la expresión de instrumento a medio camino entre ley y contrato, es la gran expresión del contrato entre la clase trabajadora y la burguesía. Las

patronales garantizan una mínima estabilidad y unas determinadas condiciones laborales y la clase trabajadora aporta su fuerza de trabajo y paz laboral. Como cualquier contrato o ley puede ser de sometimiento o de expresión de los intereses de clase.

Causaría risa, si no fuese por los dramáticos efectos de la crisis, cuando ahora se le pretende atribuir naturaleza de creación de empleo a la norma paccionada. Por el contrario, determinados contenidos de los convenios o cambios sobre ellos sí pueden tener un efecto de destrucción de empleo. Uno de los dogmas liberales es que con derechos estables no se crea empleo, afirmación que nunca ha tenido la más mínima demostración. Sí podemos demostrar en cambio que ante realidades faltas de derechos se destruye empleo.

Las nuevas normas sobre negociación colectiva no sólo van a provocar un proceso de pauperización social sino a medio plazo la sustitución de empleo estable por empleo precario: no será posible que una empresa siga aplicando condiciones históricas de convenio de sector mientras otras inician un proceso de sustitución de convenios de empresa con inferiores condiciones.

Es pura demagogia el demandar el convenio de empresa diferenciado del convenio del sector como necesario para mantener el empleo o la adaptación de las empresas, existiendo en el Estado español casi 5000 convenios colectivos de empresa que no han evitado la destrucción de empleo de los últimos años. Además la contrarreforma laboral del 2010 ya permite dejar sin efecto la mayoría de condiciones de trabajo establecidas en el convenio sectorial, necesitando tan sólo el acuerdo con la representación unitaria en la empresa.

Con un sindicalismo honrado y combativo el atribuir más funciones a las Comisiones Paritarias no tendrían porqué ser algo negativo sino incluso un elemento de reforzamiento para los intereses de la clase trabajadora. Desgraciadamente que un sindicalismo de renuncia tenga atribuida la posibilidad de dejar sin efecto lo pactado y de incluso interpretar el convenio ante las acciones de sindicatos no firmantes se puede convertir en una nueva vía de pérdida de derechos.

Nos justifican esta nueva contrarreforma para suplir supuestos déficits en la negociación colectiva, mientras la nueva regulación realmente la impide al imponer porcentajes mínimos de distribución irregular de la jornada a favor de las empresas, así como procedimientos obligados de movilidad funcional, los cuales son a su vez una nueva vuelta de tuerca más en la pérdida de derechos para los trabajadores y las trabajadoras.

El laudo obligatorio es la antítesis de la negociación colectiva, a su vez que mejora la situación patronal en la negociación y tensiona el nuevo periodo reducido para la negociación.

Todo ello en un proceso de deconstrucción del convenio colectivo sectorial a la vez que se refuerza el convenio de empresa y se otorga mayor articulación negocial en el estatal.

Así lo que fue un instrumento de conquista de derechos colectivos para la clase trabajadora, la negociación colectiva, se transforma en elemento de desregulación al servicio de las empresas.