



Centro de Negociación y Mediación



FORO NEGOCIA

*Cuadernos
Foro Negocia*

4

La Negociación Colectiva

••• José María Fidalgo •••



Centro de Negociación y Mediación



FORO NEGOCIA

*Cuadernos
Foro Negocia*

4

La Negociación Colectiva

••• José María Fidalgo •••

ÍNDICE

I.	pág 5
II.	pág 9
III.	pág 13

I.

En general, son los períodos de crisis económicas aquellos en los que se ve precisa, por parte de los ámbitos de la política, del conocimiento experto y de la opinión pública, la ejecución de reformas estructurales, para paliar los efectos económicos y sociales de la crisis, y también para intentar modificar, de forma más o menos radical, las normas y estructuras a las que no se puede atribuir la crisis pero sí sus consecuencias sociales.

Nuestro país atraviesa un periodo de crisis económica severa: burbuja de la construcción residencial, endeudamiento masivo de las familias, las empresas y las AA. PP., y sequía de crédito para todos, no solo por nuestra patología propia, sino también como consecuencia de la grave crisis financiera internacional, de una magnitud, en profundidad y en extensión, sin precedentes y que ha generado una masiva destrucción de empleo, sobre todo en países como el nuestro, con una baja competitividad y con un ciclo anterior de crecimiento poco basado en la competitividad y la productividad del trabajo.

Esta gravedad fue muy tardíamente asumida por el Gobierno, quizás porque calibró mal la profundidad y previsible duración de la crisis y quizás porque la gestión del necesario ajuste le obligaba a producir una enmienda a la totalidad de un programa electoral que incluía propuestas tan desajustadas a la realidad como llegar en esta legislatura al “pleno empleo” o mejorar los estándares de protección social.

Desde que en el pasado mes de mayo el Gobierno, en sede parlamentaria, reconoció abiertamente la gravedad de la situación y se constató que las instituciones de la U.E., obligadas al “rescate” de los países en peor situación, reclamaban ajustes y reformas, pareció disponerse, con mayor o menor resolución, a reformar instituciones del mercado de trabajo, del sector financiero, del sistema de protección social y a caminar hacia la

consolidación fiscal de las AA.PP., con acuerdo o sin acuerdo de los sectores o agentes concernidos, y así se puso de nuevo sobre el tapete la reforma de la Negociación Colectiva.

Recientemente, el 2 de febrero de 2010, en el llamado Acuerdo Social y Económico, los agentes sociales, esto es, la Patronal y las Organizaciones Sindicales más representativas, adquirieron el compromiso explícito de culminar, antes del 19 de marzo, un periodo de diálogo bilateral para, de común acuerdo, someter al ejecutivo reformas de la negociación colectiva que éste convertiría, si fuere necesario, en reformas normativas del rango preciso. El Gobierno declaró que en caso de desacuerdo procedería unilateralmente a las reformas que considerase oportunas.

La razonabilidad de la reforma se basa en el texto pactado y presentado el citado 2 de febrero, en un diagnóstico de “los problemas” que muestra el actual modelo de Negociación Colectiva. Dicho texto alude a la “estructura y vertebración, legitimación, flexibilidad interna, innovación y adaptación de contenidos, gestión y adaptación a las dificultades.” Como consecuencia de este diagnóstico, suscrito por los firmantes del Acuerdo, Gobierno, Patronal y Sindicatos- se debería proceder a “racionalizar y vertebrar” la estructura de la NC, “potenciar” la negociación en la empresa y apostar por la “flexibilidad interna,” etc...

Como consecuencia de este punto de partida, digamos procedimental, pero de contenido someramente indicativo, mientras los agentes sociales están buscando un acuerdo sobre estas indicaciones, los expertos y los medios de comunicación están manifestando propuestas y opiniones sobre lo que debería hacerse, y lo hacen con bastante profusión y énfasis.

La Negociación Colectiva es una práctica y una institución de rango normativo. Es lo primero porque el Convenio Colectivo, en cualquiera de sus variantes, regula las condiciones de trabajo de la mayoría de los asalariados, no sólo el salario, sino la jornada laboral y su distribución, la clasificación y promoción profesional, el régimen disciplinario, y materias tan importantes como la creación de sistemas de previsión social complementaria y la regulación de lo relativo a la seguridad y salud en el trabajo.

Es lo segundo, porque, aún siguiendo mandatos constitucionales y normativos de otros rangos, la autonomía de los agentes legitimados según la normativa vigente, es tan amplia que puede definir los ámbitos negociables, la vigencia de los acuerdos, la articulación de la negociación y los contenidos de la misma. De esta forma se ha configurado un mapa de negociación dispar, unos convenios diferentes y un reforzamiento de los vínculos entre interlocutores complejos pero firmes. Además se ha ido produciendo una creciente pacificación de las relaciones laborales colectivas.

En esta somera caracterización están señaladas prácticamente todas las piezas para comprender las características de nuestro modelo, así como las claves de las posibles reformas de las prácticas y de las normas.

El debate “experto” suele realizarse entre dos bancadas, la de los expertos económicos por un lado y la de los expertos jurídicos por otro que alojan, en cada una de las dos comunidades, opiniones que siendo diferentes, podrían, sin embargo, sonar de la siguiente forma.

Los economistas acusan de conservadores o apegados a la norma a los juristas, a los que les imputan actuar según este “prejuicio”. Por su parte, estos les replican diciendo que aprueban los objetivos propugnados, pero que el problema es el desconocimiento del instrumental para operar, y que los plausibles objetivos declarados no serán viables con las reformas que proponen.

Aunque se puede decir que esto es una simplificación, quiero apuntarla porque son necesarias siempre distintas visiones y enfoques para perfeccionar ordenamientos y prácticas.

Lo cierto es que el debate es recurrente y por ello seguramente hay algunas cosas que reformar en este campo, siendo el momento actual muy oportuno, por lo que debería ser aprovechado para producir reformas útiles para el futuro de la economía y de la sociedad.

II.

Es conveniente, en primer lugar, repasar los objetivos explícitos de la reforma de la NC.

Los objetivos son variados, pero los más reiterados en esta ocasión son: contener el incremento de los salarios, impidiendo la existencia de cláusulas de revisión salarial que vinculen a la inflación el incremento de las retribuciones y ajustándolo, en cambio, a la productividad; dar prioridad, o prevalencia, en caso de concurrencia, a los convenios colectivos de empresa; reducir o acabar con la llamada “ultraactividad” del convenio colectivo, esto es, limitar su eficacia o hacerla decaer cuando expire el periodo de vigencia acordado; ampliar la posibilidad y la vigencia de los llamados “descuelgues” de la aplicación de los convenios colectivos.

Por todo ello, se plantea analizar qué marcos normativos habría que remover para dar luz sobre todo, a las reformas citadas.

La primera de las metas enunciadas, que es limitar el margen de los convenios colectivos en materia de negociación salarial, tiene dudosa viabilidad, ya que puede vulnerar, en cualquiera de las variantes que se barajan, lo establecido por el art. 37.1 de la Constitución Española. Este artículo garantiza el derecho-libertad de negociación colectiva y, seguramente, una reforma que limitara la libertad de los negociadores sería recurrida y el T.C. debería decidir. Aunque el art. 85.1 del ET. establece que los convenios deben respetar las leyes, el legislador, que no ignora el precepto constitucional, se refiere a “mínimos indisponibles” para la NC., por ejemplo el respeto al salario mínimo del art. 27 del ET.

Por ello, siendo razonable la pretensión de que los incrementos de retribuciones en las empresas no excedan los incrementos de productividad habidos – índices de difícil evaluación objetiva, por cierto-, habría que buscar otras vías para incentivar a los negociadores empresariales y sindicales a ir en esa dirección.

Por esto conviene referir que la modificación operada en el art. 82.7 del ET tras la llamada “reforma laboral de 2010” propicia el poder acordar descuelgues y flexibilidades en la aplicación, por parte de la empresa, de las estipulaciones salariales acordadas en convenios de ámbito sectorial. Esto anticipa algún cambio normativo, quizás en lo relativo a arbitrajes obligatorios para impedir bloqueos de la negociación del descuelgue.

Como todo debe verse como pieza del juego de la negociación, la aceptación de “desindiciar” los incrementos salariales de la previsión u objetivo de inflación futura, que es lo que ahora se practica en muchos convenios y que, de desaparecer, puede significar pérdidas de poder de compra de muchos salarios, debería tener compensación en la mesa de negociación con el reforzamiento, al menos, de las capacidades de representación de los trabajadores, para así conocer en detalle la contabilidad de las empresas a las que se obligaría así a una mayor transparencia.

La tendencia buscada a la prevalencia, en caso de concurrencia, del convenio de empresa no tiene, al parecer, ninguna objeción constitucional. Esto es así porque el legislador tiene la llave para ordenar prevalencias en la posible concurrencia de convenios colectivos. Esto lo resolvería una nueva reforma del art. 84.1 del ET. estableciendo la prevalencia del convenio de empresa.

Conviene dejar claro, no obstante, que la autonomía de los negociadores, de anclaje constitucional, les permite decidir los ámbitos negociales que prefieran y que, por ello, la deseada prevalencia del convenio de empresa no impediría la firma de convenios sectoriales.

Si se abriese camino la reforma hacia la prevalencia del convenio de empresa habría que retocar algo, poco o mucho, el marco normativo de representación de los trabajadores- Título II del ET:- para “armar la negociación colectiva en la empresa” y asegurar en ella un sujeto legitimado para negociar, optando por la “vía sindical” o la “vía asamblearia”. La característica básica del tejido productivo español, de multitud de microempresas, augura dificultades y riesgos en la búsqueda de un nuevo marco que muchas empresas no verían funcional.

En lo relativo a otro de los objetivos de la reforma, que sería acabar con la llamada ultraactividad de los convenios colectivos, parece que tampoco existe para esta situación protección en algún precepto constitucional.

Fundamentalmente, esta circunstancia se ha mantenido para evitar “vacíos de regulación” laboral, y la conflictividad cierta que desataría esta situación, y, así, esa función positiva debe anotarse como de algún valor. Pero se debe intentar evitar el efecto perverso de empantanamiento de las negociaciones para el nuevo convenio colectivo,

mediante una delimitación temporal clara (por ejemplo, si tras un año del vencimiento de la vigencia no hay acuerdo, las partes se someterían a un arbitraje obligatorio que dirimiera sobre lo no acordado), o una delimitación de materias esenciales que no podrían sostenerse más allá de la vigencia (por ejemplo, salario, jornada u otras).

Los expertos que indican esta vía de solución al problema de la ultraactividad, como “inercia negativa” para la negociación, alegan algún problema de constitucionalidad para imponer arbitrajes obligatorios. Quizás, en las negociaciones en curso, la cuestión de los arbitrajes y su composición sea uno de los aspectos cardinales para conseguir que la negociación colectiva recupere eficiencia y vigor.

La discusión sobre la posibilidad de ampliación de los llamados “descuelgues” del convenio colectivo revela una gran presión para huir de marcos rígidos de establecimiento de las condiciones de prestación de trabajo asalariado en la empresa. Estos descuelgues existen como realidad y no sólo como posibilidad, ya que en los convenios de eficacia general, “*erga omnes*”, está prevista la inaplicación o la modificación de las condiciones pactadas. La ampliación de materias en las que sería posible el descuelgue, se haría modificando las contenidas en el art. 41 del ET., y, además, la reforma reciente del mercado de trabajo (Ley 35/2010) hace ya posible en los convenios de empresa el descuelgue con acuerdo de cualquier materia.

III.

Donde parece razonable incidir para conseguir que el funcionamiento de la NC. concorra con otras políticas para mejorar en paralelo la productividad y la competitividad del tejido empresarial español, es en el eje o relación entre dos puntos: condiciones de trabajo y competitividad.

La historia de las relaciones laborales colectivas en España tiene una tradición, en el periodo democrático, ya no tan corta, y bastante determinante en la fuerte apertura exterior de nuestra economía. En esa historia, pueden recogerse experiencias que tienen virtualidades para modificar hábitos y normas en el marco constitucionalmente establecido de las relaciones laborales colectivas.

El ET., en el art. 83, regula la firma de acuerdos interprofesionales entre las OO. SS. y las OO. EE. más representativas que pueden influir, con o sin participación directa del Gobierno, diseñando vías para articular objetivos y ámbitos de la NC. y esto ha tomado forma en los llamados acuerdos para la NC.(ANC) que desde 2002, con la excepción de 2009, han venido suscribiendo los agentes económicos y sociales a los que han querido darles, por mor de la flexibilidad necesaria para sectores y empresas diversos, eficacia solamente obligacional, pero que podrían incluirse en la normativa si lo hubiesen estimado oportuno, y así tener fuerza vinculante para todos los convenios colectivos.

Hay un instrumento desaprovechado para estos fines, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNC) que creó la disposición final 8ª del ET., de composición tripartita, cuyas funciones de prospección, información y coordinación podrían ser fácilmente ampliadas.

Hay convenios sectoriales de ámbito nacional muy bien trabados, como el Convenio General de la industria química, sector estratégico y muy competitivo, que determinó

crear un observatorio sectorial bipartito que ha sido útil para conocer riesgos y oportunidades sectoriales y establecer políticas de refuerzo del sector y que sin gran secreto informan a los negociadores y administradores del Convenio General, desde la comisión paritaria hasta la empresa. El impulso a este tipo de instituciones privadas y bilaterales, contribuye a mejorar la información, compartir diagnósticos y generar razonabilidad a las reivindicaciones y a los acuerdos.

Hay multitud de buenas prácticas -y malas-, todas ellas bastante desconocidas por gran parte de los negociadores de la mayoría de convenios colectivos cuya profesionalización y competencia tiene bastante recorrido de posible mejora. Las empresas sometidas a una fuerte competencia tienen, todas y así lo han querido la mayoría de ellas, posibilidad de convenio de empresa o una buena articulación con el convenio sectorial de referencia, pero estas empresas son porcentualmente escasas en nuestro país, siendo nuestro tamaño medio de empresa, 1/3 del tamaño medio de la empresa alemana, lo que es también un síntoma de baja competitividad. Y además es un problema para escorar la NC. hacia el convenio de empresa.

Desde el 25 de enero de 1996, en que CC.OO., UGT, CEOE y CEPYME suscribieron el ASEC (Acuerdo para la solución extrajudicial conflictos), y, por acuerdo tripartito, se creó el “Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje” (SIMA), se dispone de un centro al que se han adscrito la mayoría de los sectores para que la mediación y el arbitraje sean un ingrediente pacífico de resolución de fracasos de la negociación, de solución de diferencias en la ampliación de lo pactado y que tiene lista consensuada de árbitros y mediadores y mucho trabajo y experiencia en su haber.

Desde una valoración honesta y compartida de los problemas, de las necesidades, de las posibilidades, reales y aceptables, desde la consideración de las actuales herramientas y sus virtuales posibilidades de uso, hay que intentar generar opinión en relación con la oportunidad de cambios de comportamientos y normas, y hacer todo esto con razonabilidad.

Descartando la conveniencia de reformas de la CE para este asunto, se podría modificar la norma en lo relativo a la concurrencia de los convenios, con la idea de vincular las relaciones laborales en las empresas que necesiten mayor adaptabilidad, a un convenio sectorial dotado de suficientes cláusulas para asegurar la adaptabilidad no sólo en materia retributiva.

Al abordar la cuestión de la ultraactividad habría que normar la cuestión para que los arbitrajes, que no podrán ser obligatorios, se implantaran y organizaran con eficacia, evitando así, en paralelo, la parálisis eterna de la negociación del nuevo convenio y la generación de vacíos de cobertura.

En cuanto a la parte salarial de los acuerdos habrá que estimular a los negociadores confederales a que provean plataformas para la negociación que no absorban las mejoras de la productividad de los sectores o de la empresa, como podría ocurrir ahora si se vinculase el incremento salarial al de la productividad de muchos sectores.

La perspectiva inflacionaria actual es una mala noticia y, así, el que tantos sectores hayan transferido a los precios el incremento de determinadas figuras impositivas, puede desatar de nuevo la fatal carrera de los salarios corriendo tras los precios -espiral malvada-, siendo esta una cuestión a evitar con dosis de convicción notables.

Como siempre, la combinación de libertad y responsabilidad es la clave de cualquier norma o comportamiento que quieran ser socialmente eficientes y duraderos más allá del color de las coyunturas.

<http://centronegociacion.ie.edu>

<http://negotiation.blogs.ie.edu>



Centro de Negociación y Mediación

Serrano, 118 - Bº dcha.

28006 Madrid. Spain

Tel.: (34) 91 782 00 40