

***Una Reforma Insuficiente***



Las reformas efectuadas por el Gobierno no son suficientes, no muestran voluntad de cambio. Más allá de los retoques llevados a cabo por la Ley 35/2010, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo y por el Real Decreto-Ley 7/2011, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, continúa siendo real y verdaderamente urgente una renovación en profundidad, mucho más radical, de nuestro modelo de relaciones laborales, en la medida en que permanecen inéditos los grandes cambios necesarios, relativos a la contratación, al impulso de la competitividad y adaptabilidad, y a la flexibilidad interna de las empresas.

Por lo que se refiere a la reforma de la negociación colectiva realizada por el Gobierno, tras el fracaso del diálogo social, los aspectos positivos incluidos en el Real Decreto-Ley 7/2011 son escasos, frente a las materias, cuya renovación no se aborda o se hace de forma insuficiente.

Así, en primer lugar, el Real Decreto-Ley de reforma de la negociación colectiva, elude las recomendaciones de la Comisión Europea para solventar la rigidez interna de las empresas en materias como los salarios, ya que no dice nada sobre la actual práctica de utilización de cláusulas de indicación salarial, ni del establecimiento de fórmulas para ligar salarios a la productividad, si bien parece que vía enmienda de CiU podría recogerse en el texto un cambio sobre esta cuestión. Todos los analistas nacionales e internacionales atribuyen a la utilización de las cláusulas de indexación la actual falta de flexibilidad de los salarios, para adecuar el ajuste económico y ganar productividad.

No aborda reformas en materia de contratación para reducir la segmentación del mercado de trabajo y favorecer el empleo. La cifra de paro juvenil en España es inaceptable, debería reformarse los contratos en prácticas y para la formación, crear un contrato de inserción y fomentar simplificándolo el contrato a tiempo parcial.

Es preciso terminar con la dualidad actual del mercado laboral, cerrando la brecha que separa los costes de extinción de los contratos temporales y de los indefinidos, acercando gradualmente estos costes a los niveles medios europeos, y reduciendo la variedad de contratos existentes. Esa dualidad supone un lastre injustificado tanto para la movilidad de los trabajadores, como para su formación y, por lo tanto, para la competitividad de las empresas.

Nada se dice sobre medidas para el control del absentismo laboral y sobre gestión de las Mutuas, cuando este es uno de los puntos clave para mejorar la productividad. Las Mutuas deben controlar las bajas laborales, sobre todo las de menos de 15 días de duración. Las bajas por accidente que controlan actualmente las Mutuas tienen una duración media de 34 días, frente a los 46 que registran las que gestiona el INSS.

No facilita al empresario la adopción de medidas de flexibilidad interna, ya que éstas se someten a un complicado sistema de consultas, en el que intervendrá, siempre de forma previa, la Comisión Paritaria de los convenios, órgano este poco apropiado para dilucidar discrepancias entre las partes, debido a su propia estructura paritaria, y, si no hay acuerdo, a los organismos de mediación y arbitraje, lo cual burocratizará y retrasará la toma de decisiones.

Las Comisiones Paritarias gozan de un poder de comisión negociadora "ad hoc" durante la vigencia del convenio, y tendrán competencia 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" del E.T.

Este protagonismo enorme que se otorga a las comisiones paritarias como órgano de gestión del convenio y del conflicto, dada su naturaleza mixta, puede entorpecer, dificultar y retrasar la adopción de acuerdos en materia de flexibilidad o descuelgue. Igualmente, se da prevalencia a la interpretación y aplicación que de los convenios efectúe la Comisión Paritaria, sin perjuicio de lo que de forma posterior resuelvan los tribunales. Se amplía el poder de los sindicatos en los convenios y en las empresas. Al aumentar el protagonismo de las secciones sindicales, considerando a éstas como interlocutores válidos ante la dirección de la empresa, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o de los delegados de personal, rompiendo el equilibrio entre la actual representación unitaria y sindical, a favor de esta última. El Real Decreto-Ley da preferencia a las secciones sindicales, "cuando éstas así lo acuerden", sobre la representación unitaria, y para negociar los convenios de empresa y de ámbito inferior, otorgándoles facultades de intervención, sobre todo en el desarrollo de las períodos de consultas de las medidas de movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo, regulaciones de empleo y descuelgue salarial.

Como se sabe, la sección sindical no es un órgano elegido por los trabajadores en su conjunto, como el comité de empresa o los delegados de personal, ni tan siquiera elegidos por los trabajadores afiliados a un sindicato en la empresa, sino que es, directamente, el propio conjunto de estos trabajadores afiliados en una empresa o centro de trabajo.

No desaparece la ultraactividad, ya que, agotado el plazo máximo para la negociación de un convenio (entre 8 y 14 meses), si no hubiera acuerdo, se mantiene "sine die" en vigor el convenio, de forma que no se fomenta su renovación para mejorarlo, sino que, en su lugar, se prolonga su vida petrificándolo.

La posición más adecuada sería que, tras un proceso de negociación y si ambas partes no desean someterse a arbitraje, puede plantearse la desaparición de la unidad de negociación transcurrido un determinado tiempo, salvaguardando los derechos de los trabajadores.

Remite y condiciona la adopción de acuerdos sobre flexibilidad interna (movilidad geográfica, funcional, modificación sustancial de condiciones de trabajo o descuelgue) a que los interlocutores sociales establezcan mediante Acuerdo Interconfederal, el procedimiento de mediación y arbitraje, antes del 30 de junio de 2012. Impone el arbitraje obligatorio, lo cual es dudosamente constitucional. Ir contra la voluntad de las partes imponiendo el arbitraje desmotivara las negociaciones. La imposición del arbitraje no soluciona los problemas, sino que los agrava, y más con el protagonismo impuesto que se otorga a las comisiones paritarias, en ámbitos en los que pueden dificultar, más que ayudar a una gestión ágil de los conflictos, sobre todo en las pymes, ya que estos órganos, como se ha dicho, pueden entorpecer la toma de decisiones en las empresas. Ganan peso en la negociación colectiva los convenios sectoriales estatales y los autonómicos. Los convenios provinciales se vacían de contenido y, por tanto, pierden relevancia, al menos formalmente, ya que habrá que esperar a saber qué ocurre en la práctica cotidiana negociadora.

La apuesta de Confemetal es la de establecer una estructura negociadora para el Sector, en la que estos convenios provinciales, dada la heterogeneidad y tamaño de las empresas, continúen fijando las relaciones laborales de las empresas que no pueden o no desean tener convenio propio, ya que consideramos que dicho ámbito de negociación es absolutamente necesario e idóneo, de forma que el futuro Convenio Colectivo Estatal del Sector del Metal (actualmente en fase de negociación), establecerá una estructura de negociación colectiva, en la que los convenios provinciales pierdan el menor rango o ámbito competencial posible, conciliando los distintos intereses entre los convenios provinciales y los de empresa, y estableciendo las reglas de solución de los conflictos de concurrencia y las de complementariedad entre las diversas unidades de negociación.

Se establece la prioridad aplicativa del convenio de empresa y del autonómico, siempre que los acuerdos o convenios colectivos de ámbito estatal no establezcan una estructura de negociación colectiva o de concurrencia entre convenios distinta a dicha prioridad aplicativa. Sin embargo, respecto a los autonómicos, dicha prioridad podría verse reforzada vía enmienda parlamentaria del PNV.

Se exige un contenido mínimo obligatorio a los convenios muy amplio, restringiendo con ello y condicionando la libertad negociadora de las partes.

La flexibilidad interna es la gran ausente entre las medidas adoptadas. El Real Decreto-Ley incluye una nueva redacción del art. 85.3, relativo al contenido mínimo de los convenios, en el que, entre otras novedades, se hace referencia a la obligación de los convenios de incorporar medidas que favorezcan la posición competitiva de las empresas o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda y la estabilidad del empleo, con mención expresa a "un porcentaje máximo y mínimo de la jornada de trabajo, que podrá distribuirse de manera irregular a lo largo del año, en el bien entendido que deja libertad a las partes para su concreción y, si esto no se produce, el porcentaje será de apenas un 5%, porcentaje este que parece irrisorio y que debería al menos triplicarse.

Por lo que se refiere al procedimiento de modificación de los traslados y modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo de carácter colectivo, de modificaciones de condiciones de trabajo de convenios colectivos estatutarios, de despidos colectivos y de los descuelgues salariales, en todos estos procedimientos de negociación, se establece la preferencia, como se ha señalado, de las secciones sindicales, sobre los representantes unitarios para actuar como interlocutores ante la empresa.

En los procedimientos de modificación de condiciones de trabajo de convenios colectivos estatutarios y de los descuelgues salariales, se establece que, en caso de desacuerdo durante el período de consultas, "cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada". Cuando aquella no alcance un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos de mediación y arbitraje establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico aplicables.

Por lo tanto, no avanzamos, sino que se entorpece y retrocede respecto a lo establecido en la Ley 35/2010, ya que se intenta neutralizar lo regulado en ésta, y, muy concretamente, respecto a las actuaciones de las Comisiones "ad hoc" elegidas por los trabajadores.

En definitiva, estamos ante una reforma insuficiente, que deber ser mejorada y completada en el trámite parlamentario. En el que la promoción de la flexibilidad interna debe pasar a ocupar un lugar destacado en el texto e impulsar otros aspectos básicos de la flexibilidad, como son: la movilidad funcional o una mayor variabilidad del salario, en función de las circunstancias del mercado.

Estamos ante una reforma hecha a regañadientes y no la que precisa nuestro mercado laboral ni la economía española. Una reforma que introduce mayor burocratización en la negociación colectiva, haciéndola menos dinámica, en lugar de más flexible, de forma que el Parlamento debe reformar un texto que, en estos momentos, resulta decepcionante, desequilibrado e insuficiente.