



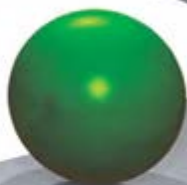
Cuadernos de acción sindical



# CRITERIOS DE ACTUACIÓN SINDICAL

El desarrollo de la negociación  
colectiva en el actual marco legal

enero 2014



Edita:  
Confederación Sindical de CCOO

Elabora:  
Secretaría Confederal de Acción Sindical y Políticas Sectoriales de CCOO

Depósito legal: M-1394-2014  
© CS de CCOO [enero 2014]

## Presentación

**E**ste documento recoge las conclusiones derivadas de los análisis y debates sobre el estado de la negociación colectiva y los efectos de la reforma laboral que se han producido en estos dos últimos años en las Secretarías de Acción Sindical de las organizaciones confederadas de CCOO y en sus órganos de dirección. Para ello se ha contado con la colaboración de los Gabinetes Jurídicos y Económicos de la CS de CCOO y otras colaboraciones cualificadas.

El objetivo es que los criterios que contienen sirvan como herramienta para el trabajo de las secciones sindicales y de las direcciones sindicales en el ámbito de la negociación colectiva, también para conocimiento general de cuantas personas, organizaciones e instituciones estén interesadas.

La gravedad de la crisis económica no sólo es una amenaza para los trabajadores, también las políticas que promueve el Gobierno del PP, siguiendo las directrices de la Troika, constituyen una amenaza al Estado Social tal como lo conocemos, apuntando a un nuevo modelo social alejado del humanismo y la razón.

La crisis económica no es únicamente una recesión cíclica más que se corregirá cuando la tasa de beneficio se recupere. No estamos ante una mala racha contra el mundo del trabajo y las instituciones públicas de protección social...; no son reformas coyunturales las que emanan de los Decretos-ley de los últimos Gobiernos, se trata de reformas estructurales. Sus efectos han llegado para constreñir el marco de la negociación colectiva, devaluar los salarios, reducir los derechos de los trabajadores, incrementar el poder empresarial, y apostar por un tejido productivo y un patrón de crecimiento muy alejado de las conquistas llevadas a cabo por el movimiento sindical en los últimos decenios.

Ninguna de las reformas laborales habidas en los últimos años ha servido para frenar la destrucción de empleo. No han conseguido favorecer la contratación indefinida, ni mejorar la gestión eficaz y flexible de las relaciones laborales, ni generar empleo y reducir la temporalidad para avanzar en la flexibilidad interna negociada. Todo lo contrario, han tenido como objetivo el debilitamiento de los sindicatos intentando limitar su capacidad de intervención en la regulación de las condiciones de trabajo contribuyendo a aumentar la desigualdad y cargando los costes de la crisis sobre las personas más débiles de la sociedad (parados, pensionistas, jóvenes, mujeres, trabajadores y trabajadoras...)

La negociación colectiva es una institución política y económica central de gran trascendencia, determinante en la regulación de las condiciones de trabajo. Es el instrumento a través del cual se han producido los avances hacia la igualdad y la cohesión social. Desde el salario mínimo, hasta el sistema de pensiones, de los que no sólo se han beneficiado los trabajadores, se deben a las luchas de los trabajadores y trabajadoras, a la intervención sindical: sin la fuerza negociadora de los sindicatos nunca hubiera habido Estado social.

No basta sólo la crítica frente a la reforma, no debemos dejar que los convenios colectivos desaparezcan o se debiliten. Si está amenazado el derecho a la negociación colectiva, nuestra práctica sindical debe centrarse en defender los elementos centrales de la misma y en la presencia permanente del sindicato en todo el proceso de negociación de los acuerdos y convenios colectivos.

En esta situación, las organizaciones de la Confederación Sindical de CCOO deben fortalecer el papel contractual del sindicato, dinamizar la negociación colectiva y enfrentar las políticas recesivas de los gobiernos.

**Ramón Górriz Vitalla**

Secretario confederal de Acción Sindical y Políticas Sectoriales

## ÍNDICE

<b>RESUMEN EJECUTIVO.</b> Recomendaciones para la negociación colectiva	<b>7</b>
<b>1</b> La negociación colectiva tras la reforma laboral	<b>17</b>
<b>2</b> La estructura de la negociación colectiva <ul style="list-style-type: none"><li>• La negociación sectorial</li><li>• La negociación de empresa</li></ul>	<b>21</b>
<b>3</b> Vigencia y ultraactividad del convenio	<b>25</b>
<b>4</b> La negociación salarial <ul style="list-style-type: none"><li>• Agotamiento de la devaluación salarial</li><li>• Nuevas formulaciones para el crecimiento moderado de los salarios</li></ul>	<b>29</b>
<b>5</b> Flexibilidad interna <ul style="list-style-type: none"><li>• Inaplicación de los convenios</li><li>• Movilidad funcional y clasificación profesional</li><li>• Modificación substancial de condiciones de trabajo</li><li>• Conciliación de las necesidades empresariales y de los trabajadores y trabajadoras</li></ul>	<b>33</b>
<b>6</b> Administración del convenio	<b>43</b>
<b>7</b> Funciones de las Comisiones Consultivas de Convenios Colectivos tras la reforma	<b>45</b>
<b>8</b> La negociación colectiva en el ámbito público	<b>49</b>
<b>9</b> Vinculación entre negociación colectiva y organización del sindicato en la empresa	<b>53</b>



# RESUMEN EJECUTIVO

El objetivo central de las reformas legales aprobadas en estos últimos años es el ataque frontal a la negociación colectiva y a la capacidad contractual del sindicato. Un episodio obvio de conflicto entre intereses de clase en el marco de la crisis. Se han roto los escenarios legales, sociales y económicos, los equilibrios y las propias pautas de comportamiento de sindicatos y patronales que han regulado las relaciones laborales y los procesos de negociación colectiva durante un largo periodo de tiempo, antes de la esta última crisis económica.

La profundidad de las reformas, la intensidad del desempleo y la precariedad laboral, nos obligan a resituar las estrategias del sindicato para responder con mayor eficacia a esta realidad, una realidad que amenaza con perdurar durante bastante tiempo.

Sin renunciar a un futuro cambio del marco legal que revierta algunos de los elementos más perniciosos e irracionales de las actuales reformas, es necesario promover un cambio normativo centrado en favorecer la adaptación de las relaciones laborales y derechos sindicales a las nuevas realidades económicas de las empresas y los sectores en el marco de la globalización, así como a las realidades sociolaborales determinadas por la composición de la población activa, los movimientos migratorios, y los niveles de educación y cualificación de la población.

Seguramente, esta nueva situación, también es una oportunidad y una obligación para superar algunos comportamientos de nuestra trayectoria sindical, que suponen debilidades y deficiencias en nuestra labor como organización sindical más representativa.

En relación al actual contexto hay que tomar en consideración que la Reforma Laboral iniciada por el RDL 3/2012 del 10 de febrero y convertida en Ley el 6 de julio de 2012, ha originado una transformación substancial del sistema de relaciones laborales existente en nuestro país en aspectos básicos como los mecanismos de contratación, la flexibilidad interna, los despidos y, especialmente, la negociación colectiva.

La ley de Reforma Laboral ha supuesto un retroceso importante en el modelo democrático de relaciones laborales construido en las últimas décadas y un reforzamiento de la arbitrariedad empresarial, provocando mayor inseguridad para los trabajadores y trabajadoras y mayor conflictividad laboral. En cuanto al empleo, el balance no puede ser más negativo; la reforma sólo ha servido para incrementar el paro, aumentar la dualidad del mercado de trabajo, disminuyendo aún más la contratación indefinida y de tiempo completo para favorecer las fórmulas más precarias de contratación temporal y a tiempo parcial o el abusivo contrato “de apoyo a los emprendedores”. La negociación colectiva se ha visto substancialmente alterada en aspectos centrales como la estructura y articulación de los convenios, la vigencia y ultraactividad, y la cobertura negocial y de contenidos.

Por otra parte, también hay que tener en cuenta que el impacto de la crisis está siendo muy desigual sobre los diferentes sectores productivos y sobre los territorios donde se asientan, con efectos particularmente perniciosos en las personas jóvenes y en las de edad avanzada y en los desempleados de larga duración; con un aumento de las diferencias de género en el empleo y los salarios y una mayor desigualdad social. Se ha consumado una importante transferencia de rentas salariales a rentas del capital. Los trabajadores y trabajadoras y la mayoría de la población han visto retroceder sus condiciones de vida y trabajo y sus derechos laborales y sociales de forma importante, en general, y de forma dramática para amplias capas sociales que han caído por debajo del umbral de la pobreza, tras perder el empleo y no poder hacer frente a sus deudas económicas.

En resumen, la Ley de la Reforma Laboral nos ha abocado a un nuevo marco de relaciones laborales, un marco estructural, en el que debemos resituar la acción sindical en el presente e inmediato futuro para poder dar una respuesta más eficaz a los intereses de los trabajadores y las trabajadoras.

> Las reformas laborales aprobadas son un ataque a la negociación colectiva y a la capacidad contractual del sindicato.



## RESUMEN EJECUTIVO

**RECOMENDACIONES PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

**Las organizaciones de CCOO que estén inmersas en procesos abiertos de negociación de convenios sectoriales o de empresa o que se inicien en 2014, tendrán como objetivos los siguientes:**

## ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN Y ADMINISTRACIÓN DEL CONVENIO

1. Defender los elementos estructurales del convenio colectivo, aquellos que garantizan su existencia y su plenitud aplicativa.
2. Garantizar la correcta redacción de los contenidos determinantes de la vigencia y eficacia del convenio (denuncia, prórroga, ultraactividad).
3. Ordenar y articular las unidades de negociación creadas en un mismo ámbito funcional, mejorando la coordinación entre los diferentes ámbitos y evitando la concurrencia conflictiva.
4. Reforzar los convenios sectoriales y acuerdos marco, ampliando el ámbito funcional para integrar subsectores que pueden no tener cobertura negocial o que la tienen muy debilitada y desfasada, o ampliando el ámbito territorial, construyendo convenios y acuerdos sectoriales estatales y/o convenios sectoriales en las Comunidades Autónomas.
5. Preservar la función del convenio de empresa como complementario al sectorial, evitando que se convierta en un instrumento de devaluación de las condiciones pactadas en el convenio de sector.

## ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN Y ADMINISTRACIÓN DEL CONVENIO

6. Asegurar la pervivencia de las unidades de negociación mediante la firma del acuerdo de renovación del convenio; estableciendo mayores plazos de ultraactividad, a ser posible hasta la renovación del convenio, optando por la solución arbitral, como última medida, ante el desacuerdo y proximidad del plazo de pérdida de eficacia del convenio.

7. Establecer procedimientos que den agilidad y seguridad a la negociación, fijando el calendario de reuniones, formalizando las convocatorias de reunión, reflejando en las actas las propuestas de las partes, los acuerdos y desacuerdos.

8. Atender puntualmente a la obligación de registro oficial de los diversos trámites asociados a un convenio o acuerdo colectivo.

9. Promover el funcionamiento regular de las comisiones paritarias del convenio para que puedan resolver con prontitud y efectividad las consultas y/o conflictos que le lleguen desde los centros de trabajo.

10. Potenciar el papel de los organismos de solución autónoma existentes en cada Comunidad Autónoma y a nivel estatal, mediante los compromisos de previo sometimiento a la mediación y/o al arbitraje establecidos en el convenio colectivo.

## RESUMEN EJECUTIVO

**POLÍTICA SALARIAL**

1. La negociación salarial debe atender al objetivo de recuperar el poder de compra e incentivar el consumo privado, como una vía para la reactivación de la economía y del empleo.
2. No procede extender la contención salarial más allá del 2014, en particular allí donde se haya acordado valores inferiores a los recomendados en el II AENC.
3. La moderación salarial debe aplicarse donde vaya acompañada de contrapartidas concretas y verificables.
4. El porcentaje de incremento salarial general debe referenciarse en parámetros generales que cuenten con indicadores públicos. Otros parámetros sólo deben ser utilizados en convenios de empresa y siempre que se establezcan indicadores cuantificados y medibles, preferiblemente para utilizar de base a incrementos adicionales y/o retribuciones variables.
5. Es imprescindible garantizar la entrega de información económica y previsiones de actividad para el seguimiento de los parámetros sobre los que se hayan referenciado el incremento salarial o retribuciones variables.
6. La negociación salarial vinculada a la evolución de la productividad debe contemplar siempre referencias sobre el conjunto de los factores que la conforman, de manera que no sea el factor costes laborales el único a tener en cuenta.

## FLEXIBILIDAD INTERNA

1. Desarrollar, en el convenio colectivo sectorial, una política regulatoria del descuelgue, destinada a introducir garantías que eviten una degradación injustificada de las condiciones laborales.
2. En relación con los sujetos legitimados: la regulación de los requisitos y formalidades necesarios para la elección de la comisión elegida por los trabajadores en ausencia de RLT, la opción por la comisión “sindical” por la que también pueden optar, o el derecho a contar con asesoramiento sindical en el proceso.
3. Respecto de las causas habilitantes: la adaptación a la realidad del sector de las causas generales previstas por la ley, la exigencia de que exista una relación de proporcionalidad o adecuación entre las causas y las medidas a adoptar.
4. En materia de derechos de información: la inclusión del deber del empresario de aportar memoria explicativa de los motivos de su propuesta y de las medidas en las que se concreta, especificando el tipo de documentación obligada y el derecho a recabar información complementaria.
5. Por lo que al procedimiento se refiere: la determinación de la forma y contenido de la comunicación empresarial de apertura del mismo, así como del momento en el que debe considerarse iniciado el período de consultas, vinculándolo a la entrega de la documentación requerida; el establecimiento de precisiones en torno al contenido del deber de negociar de buena fe y la regulación de los procedimientos y plazos de actuación de la comisión paritaria después de concluir sin acuerdo el periodo de consultas.
6. Respecto del contenido del acuerdo de descuelgue: la inclusión de recomendaciones a los sujetos negociadores, incluyendo entre ellas especialmente la de vincular la inaplicación al mantenimiento del empleo en la empresa.

## RESUMEN EJECUTIVO

**FLEXIBILIDAD INTERNA**

7. En la regulación del sistema de clasificación profesional en el marco del convenio colectivo hay que optar por grupos profesionales horizontales, con áreas funcionales que limiten una movilidad excesiva, determinando además el conjunto de los elementos que conforman y complementan la clasificación, que deben llevarse a cabo garantizando la ausencia de discriminación por razón de género, así como por cualquier otra motivación que pueda constituir una discriminación prohibida por la ley.

8. Determinará la cualificación requerida en cada grupo y el contenido general de la prestación; identificará los puestos y funciones similares o equivalentes incluidos en cada grupo y área funcional; fijará la tabla salarial correspondiente y los posibles efectos de adecuación salarial que corresponda en cada caso; creará procedimientos para el desarrollo profesional y la adaptación al Sistema Nacional de las Cualificaciones, así como para la reclamación individual en caso de desacuerdo con la asignación de la clasificación.

9. La participación e intervención de la RLT debe quedar asegurada en todo el proceso de asignación de la clasificación.

10. En el convenio colectivo se regularán procedimientos específicos de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, que incluyan la mediación o arbitraje en sustitución del periodo de consultas o que entre en funcionamiento cuando las consultas finalicen sin acuerdo y cuya aplicación tendrá carácter preferente frente al mecanismo de modificación establecido en el artículo 41.4 ET.

## NEGOCIACIÓN EN EL ÁMBITO DEL EMPLEO PÚBLICO

1. Defender el marco y la estructura de negociación que establece el EBEP\* (Mesa General del conjunto de las Administraciones Públicas, Mesa General en los diferentes niveles, etc.) desarrollando aquellos aspectos pendientes (Mesas Sectoriales).
2. Recuperar el marco del Diálogo Social con el Gobierno como ámbito desde el que se aborde las consecuencias que sobre la organización y funcionamiento de las administraciones públicas, y también por ende sobre su empleo y sus condiciones laborales, van a tener las medidas de reforma anunciadas.
3. Desplegar todos los contenidos de negociación que establecía el EBEP y que siguen pendientes (carrera profesional, sistema de solución extrajudicial de conflictos, etc.)
4. Mantener la opción de negociación de Acuerdos conjuntos (funcionarios-laborales) que equiparen condiciones de trabajo, pero asegurando que su instrumentación (Acuerdo Mesa General-Convenio Colectivo) sea completa para mayor garantía de su defensa, realizando el registro y publicación oficial de los convenios y acuerdos firmados.

[\*] EBEP: Estatuto Básico del Empleado Público.

## RESUMEN EJECUTIVO

**ACCIÓN E INTERVENCIÓN SINDICAL**

1. Aumentar la capacidad de movilización en los centros de trabajo para afrontar una negociación colectiva más conflictiva derivada del cambio de escenario.

2. Reforzar la actuación sindical en la empresa con más presencia directa y prestando asesoramiento en los procesos de consulta; impulsar la afiliación entre los trabajadores/as y la constitución de Secciones Sindicales; asumir para la organización sindical la intervención directa en la negociación del convenio y de los acuerdos colectivos.

3. Evitar las irregularidades o fraudes en relación a la legitimidad para negociar en representación de los trabajadores y trabajadoras, procediendo a la denuncia correspondiente cuando se detecten estas prácticas.

4. Prestar especial atención a los procedimientos de intervención sindical en los cambios organizativos en la empresa y en la administración y gestión del convenio colectivo, de forma que ofrezcan más garantías y seguridad a los trabajadores/as y sus representantes cuando tengan que abordar en la empresa cualquier proceso de consulta y negociación por causa de reestructuración o dificultades económicas.





# La negociación colectiva tras la reforma laboral

## Un “nuevo” marco de relaciones laborales para un plazo largo

Dentro de ese marco económico, ideológico y político, el sindicalismo confederal es el principal obstáculo a las políticas de austeridad y a la hegemonía del liberalismo. No es extraño, pues, la campaña de ataques a las organizaciones sindicales y los intentos por conseguir una negociación colectiva al servicio de las élites económicas y políticas dominantes.

Los cambios introducidos por las reformas laborales de 2010, 2011 y 2012, particularmente los que afectan a la negociación colectiva, no responden a una lógica coyuntural, sino estructural. Se aprovecha la crisis para justificar y adoptar medidas que se pretenden permanentes y que alteran sensiblemente el funcionamiento de la negociación colectiva como:

- ▶ Favorecer una negociación regresiva de los derechos laborales y una severa devaluación salarial, eliminando la ultraactividad forzosa y facilitando los descuelgues del convenio.
- ▶ Reforzar el ámbito de negociación en la empresa, fragmentado en miles de pequeñas unidades, debilitando a su vez el ámbito sectorial, de mayor cobertura y cohesión, a través de la prioridad aplicativa del convenio de empresa y el descuelgue de más materias del convenio (mayoritariamente los descuelgues afectan a convenios sectoriales), o la profunda modificación de condiciones de trabajo colectivas impuestas a través de ERE acordados bajo la amenaza o imposición de numerosos despidos.

- ▶ Disminuir la tasa de cobertura por la vía del decaimiento del convenio que no cuente con una adecuada regulación de la ultraactividad y no exista otro convenio de aplicación.

Desde CCOO hemos actuado para limitar el alcance de los objetivos de quienes impulsaron o aprobaron la reforma laboral y de los efectos de las medidas que contiene. Como resultado:

- ▶ hemos conseguido, en gran medida, salvar el primer desafío de la Ley en relación con la ultraactividad de los convenios, pero la amenaza persiste y nos emplaza a desarrollar una intensa actividad en defensa de la misma, en todos los ámbitos de interlocución y en el judicial;
- ▶ las inaplicaciones de convenios, al igual que los expedientes de regulación de empleo, se resuelven en su inmensa mayoría mediante el acuerdo entre las partes, pero las escasas garantías sobre el correcto desarrollo del proceso negociador en cientos de microempresas sin representación o con escasa implantación sindical y la falta de transparencia pública respecto de las condiciones pactadas en los acuerdos de empresa siembra importantes dudas sobre la causalización de las inaplicaciones y sobre la proporcionalidad de las medidas;
- ▶ el crecimiento constante de convenios de nueva creación desde la aprobación de la reforma de 2012 no ha significado una expulsión de los sindicatos más representativos de este ámbito negocial y en particular de CCOO, pero muchos de los nuevos convenios se han creado en empresas con plantillas muy reducidas y sin apenas representación legal de los trabajadores, y eso es motivo suficiente de preocupación y un indicador de posibles fraudes o ilegalidades que pueden haberse producido al sólo objeto de reducir las condiciones de trabajo reguladas en los convenios sectoriales.

La preocupación por este intento de alterar tan sensiblemente las bases de la negociación colectiva se incrementa si tomamos en consideración que la negociación informal es difícilmente controlable: no se llega sindicalmente a todos los centros y no se conoce su contenido porque no se registra ni publica.

> La negociación colectiva es un espacio de concertación con influencia directa en el desarrollo económico y social.

La reforma laboral ha añadido conflictividad al proceso negociador más allá de la que ya produce la propia intensidad y duración de la crisis económica.

No obstante, el diálogo sobre relaciones laborales se mantiene vivo en una parte significativa de las unidades de negociación sectoriales y de empresa, ya sea para atender a la renovación periódica los convenios o para atender circunstancias sobrevenidas que requieran la adaptación de las condiciones de trabajo en procesos de reestructuración empresarial o en coyunturas temporales de dificultades económicas o productivas, nuevos desarrollos empresariales o la introducción de nuevas tecnologías, aunque estos dos últimos aspectos estén, hoy por hoy, muy limitados o ausentes en la mayoría de las empresas españolas.

Mientras, en otros muchos casos, las unidades de negociación parecen haber asumido una posición menos activa o incluso paralizante, al menos en lo que a renovación de convenios colectivos se refiere, habiendo aumentado considerablemente los convenios que se prorrogan automáticamente al no activar ninguna de la partes la correspondiente denuncia previa a la finalización de la vigencia pactada, así como por el aumento de la congelación salarial “de facto” durante la vigencia del convenio.

La negociación colectiva es un espacio de concertación con una influencia demostrada en el desarrollo económico y social, por lo que debemos abordarla con nuevos enfoques ajustados al contexto actual y al inmediato futuro.

Si lo que está amenazado es el propio derecho a la negociación colectiva y los convenios colectivos, nuestra preocupación debe centrarse en defender, en primer lugar, lo que podemos denominar los “elementos estructurales” del convenio colectivo, aquellos que garantizan su existencia y su plenitud aplicativa.

Para ello es necesario que, sin perder su carácter regulatorio de las condiciones de trabajo concretas y diversas, el convenio colectivo preste mayor atención a los “procedimientos de intervención sindical”, en definitiva, al derecho sindical para intervenir en los cambios organizativos en la empresa, y al derecho sindical para administrar y gestionar el convenio colectivo mismo.

> El nuevo marco de relaciones laborales pretende debilitar los derechos y devaluar los salarios de forma permanente.

Frente a nuevos obstáculos y dificultades que entrañan la crisis económica y las reformas laborales impuestas, las organizaciones sindicales debemos arbitrar procedimientos, desde la negociación colectiva sectorial, que ofrezcan más garantías y seguridad a los trabajadores/as y sus representantes cuando tengan que abordar en la empresa cualquier proceso de consulta y negociación por causa de reestructuración y dificultades económicas o para ordenar y articular las unidades de negociación creadas en un mismo ámbito funcional.

También hay situaciones a las que debemos dar una respuesta sindical de índole organizativa para superar las carencias que tenemos identificadas.

- ▶ Aumentar la capacidad de movilización en los centros de trabajo, preparándonos para una negociación colectiva más conflictiva derivada del cambio de escenario y la ausencia o escasez de diálogo social institucional.
- ▶ Reforzar la actuación sindical en la empresa, espacio que va a ser centro de la confrontación de intereses, ahora más que antes, aunque siempre lo ha sido.
- ▶ Avanzar en la presencia y organización sindical en la empresa: impulsando planes de afiliación entre los trabajadores/as y entre quienes son representantes elegidos en las candidaturas de CCOO pero no están afiliados; impulsando la constitución de Secciones Sindicales allí donde el volumen de afiliación lo permita, asumiendo para la organización sindical la intervención directa en la negociación del convenio y de los acuerdos colectivos, en los términos legalmente establecidos.

> La actuación sindical en la empresa hay que reforzarla con más presencia directa y mayor asesoramiento en las negociaciones.

# 2

## La estructura de la negociación colectiva

### **La negociación sectorial**

#### **Ámbitos reforzados y debilidad de los ámbitos sectoriales muy fragmentados o reducidos**

Reforzar los convenios sectoriales y acuerdos marco mejorando la coordinación y articulación entre los diferentes ámbitos (centro de trabajo, empresa, grupo, sector provincial, sector autonómico, sector estatal) debe ser una prioridad para las representaciones de CCOO en las mesas negociadoras, pues la situación actual en muchos de estos convenios dista de ser la más conveniente.

También podemos reforzar la negociación sectorial, ampliando el ámbito funcional para integrar subsectores que pueden no tener cobertura negocial o que la tienen muy debilitada y desfasada, o ampliando el ámbito territorial, construyendo convenios y acuerdos sectoriales estatales y/o convenios sectoriales en las Comunidades Autónomas.

Ante el vacío de representación empresarial en ámbitos concretos de negociación sectorial, debemos utilizar las nuevas capacidades legales para emplazar a las patronales generales a la negociación en dichos ámbitos.

Podemos establecer en el convenio sectorial previsiones relativas a la creación de convenios de empresa en aquellas afectadas por el sectorial, de forma que la promoción de un nuevo ámbito deba ser comunicada a la Comisión Paritaria Sectorial y se requiera la vinculación y articulación con el convenio sectorial.

## **2.2. La negociación de empresa**

### **Extensión de la negociación en la empresa (convenios, acuerdos colectivos, acuerdos en periodos de consultas); la negociación mediante comisiones “ad hoc”. Riesgos y alternativas**

Junto al reforzamiento del ámbito sectorial, debemos ser capaces de garantizar la intervención sindical en la negociación en la empresa, ya sea cuando estamos ante un convenio de empresa que queremos mantener o de un convenio de nueva creación como en la negociación de acuerdos o pactos colectivos complementarios al convenio sectorial, y una mayor atención a la intervención sindical en los procesos de consulta por descuelgue, modificación de condiciones de trabajo, despidos objetivos o ERE.

Los convenios de nueva creación se producen muy mayoritariamente en el ámbito de empresa, principalmente en el sector servicios, seguido de la industria y son muy escasos los que se configuran en el sector agrario y en el de la construcción.

> La prioridad sindical es reforzar las unidades de negociación sectoriales, a la vez que garantizamos la intervención del sindicato en el ámbito de empresa.

Los convenios de empresa, impulsados por la reforma laboral, están sujetos a las reglas de legitimación para negociar. Hoy por hoy, los convenios firmados por CCOO y/o UGT afectan a un porcentaje muy mayoritario de trabajadores y trabajadoras de entre los que tienen este tipo de convenios y debe ser uno de nuestros objetivos para el futuro inmediato que esta situación se mantenga o mejore, para lo que es imprescindible ampliar nuestra presencia electoral y organizativa en las microempresas, y en las empresas de mayor tamaño donde, por diversos motivos, no se han podido celebrar elecciones sindicales con anterioridad o donde CCOO no ha sido capaz de presentar candidatura.

Conviene tener presente al respecto que las reglas de legitimación juegan en nuestro favor, pero sabiendo que pueden aparecer candidaturas de no afiliados, corporativas, sindicatos de empresa, etc., que nos disputen la representatividad y legitimidad para negociar y acordar, por lo que habrá que prestar la máxima atención a la preparación del próximo periodo electoral 2014-2015.

Las organizaciones de CCOO deben hacer un particular seguimiento de aquellos convenios de nueva creación que presenten indicios de irregularidad en la composición de la mesa negociadora o la legitimidad para negociar y/o firmar de la representación de los trabajadores y tomar las iniciativas legales que procedan para su denuncia.

Por otra parte, es preciso atajar inercias internas que pueden favorecer la creación de convenios de empresa de forma no justificada ni conveniente. Para ello, las Federaciones definirán los criterios sobre la estructura de negociación más adecuada para los sectores y empresas de su ámbito de actuación, rechazando la creación de convenios en unidades de negociación con escaso volumen de trabajadores, tanto a nivel de empresa como a nivel sectorial, salvo circunstancias especiales muy justificadas. Lo esencial es que no se socave el convenio sectorial mediante nuevos convenios de empresa con condiciones inferiores al sectorial.

El convenio de empresa puede regular las condiciones de trabajo con mayor adaptación a las particularidades concretas de la actividad empresarial e incorporar aspectos novedosos de la regulación laboral (flexibilidad interna, cualificación y desarrollo profesional, planes y medidas de igualdad, prevención de riesgos laborales y del medio ambiente, movilidad al centro de trabajo, derechos sindicales y de información y participación de los trabajadores/as, teletrabajo, coordinación interempresarial, ...), materias que también pueden regularse en la negociación sectorial.

Por otra parte, existe un déficit de actualización en un número ingente de unidades de negociación de ámbito de centro de trabajo o de empresa, que se crean con bastante más facilidad que los nuevos convenios sectoriales, pero no tienen voluntad de renovación. Estos convenios, si han sido denunciados por alguna de las partes y no cuentan con cláusula de ultraactividad indefinida, conformarán el grueso de convenios que puedan llegar a decaer por efecto de la limitación legal de la ultraactividad, volviendo a serles de aplicación el convenio sectorial del que un día se desgajaron.

Las unidades de negociación empresarial, a pesar de su elevado número, tienen una escasa cobertura global en cuanto al volumen de trabajadores y trabajadoras incluidos en su ámbito, y grandes diferencias entre ellas, tanto en sus contenidos como en cuanto al volumen de trabajadores que tienen cada una, diferencias motivadas por la actividad y estructura empresarial y por el grado de implantación y organización sindical.

Las nuevas reglas de legitimación permiten la negociación directa por las secciones sindicales cuando cuentan con la mayoría en la representación electa. Esta posibilidad está insuficientemente utilizada, por lo que las Federaciones deberían analizar la situación e impulsar las iniciativas que sean más adecuadas para lograr una mayor intervención sindical.

Ante una situación de dificultad específica de la empresa o centro, la alternativa al convenio sectorial no debe ser la creación de un convenio de empresa, sino abordar la negociación de un acuerdo de descuelgue temporal que mantiene la unidad sectorial y no consolida una nueva unidad negocial en la empresa, además de que el descuelgue por propia naturaleza es causal y temporal, mientras que el convenio de empresa puede hacerse sin depender de causa y con temporalidad larga incluso con prórroga amplia o indefinida.

> Los nuevos convenios de empresa no deben servir para socavar los contenidos mínimos del convenio sectorial de su ámbito.



# 3

## Vigencia y ultraactividad del convenio

### Alternativas a la limitación legal del periodo de ultraactividad

Por el momento, la conflictividad en torno a la finalización de la ultraactividad está prácticamente concentrada en los convenios y empresas privadas del País Vasco, además de convenios de diferentes sectores y empresas de distintos ámbitos funcionales y territoriales y en unos pocos convenios, pero muy relevantes, del ámbito público en la Comunidad de Madrid. Pero aún quedan bastantes convenios de empresa y algunos importantes convenios sectoriales con vigencia vencida antes de la entrada en vigor de la ley que no han podido ser renovados ni prorrogados, a los que hay que sumar los centenares de convenios que han vencido su vigencia después de la entrada en vigor de la ley, lo que nos obliga a seguir prestando especial atención al seguimiento de la negociación colectiva y a la toma de iniciativas que impidan que puedan decaer aquellos que no cuenten con cláusula de ultraactividad que proteja la continuidad del convenio mientras se negocia y renueva.

Por este motivo y dado que la limitación legal de la ultraactividad es un condicionante permanente para todos aquellos convenios que no cuenten o no establezcan una cláusula que garantice la vigencia del convenio hasta su renovación por otro, sería sumamente importante establecer un Acuerdo interprofesional sobre ultraactividad de carácter normativo, y así lo hemos propuesto CCOO y UGT a CEOE y CEPYME, aunque de momento, las confederaciones empresariales prefieren no abordar ninguna nueva negociación sobre ultraactividad.

No obstante, hay que recordar que el Acuerdo sobre ultraactividad firmado el 23 de mayo de 2013 por la Comisión de Seguimiento del II AENC, tiene plena vigencia durante todo el periodo del II AENC, es decir hasta finalizar 2014.

Hasta ahora y a expensas de un pronunciamiento del Tribunal Supremo que confirme o rechace el criterio mantenido por la Audiencia Nacional, podemos decir que se ha ganado la batalla en cuanto a la pervivencia de las cláusulas de prórroga precedentes a la reforma, si bien habrá que prestar atención –además de a la jurisprudencia– a la formulación concreta que tenga cada convenio sobre aspectos tales como la denuncia del convenio, la prórroga automática o la ultraactividad, a fin de evitar redacciones deficientes que puedan justificar, en caso de conflicto judicial, un resultado negativo para la posición sindical.

> Es necesario avanzar hacia un Acuerdo interprofesional de carácter normativo sobre ultraactividad de los convenios que de estabilidad a la negociación de los convenios y solución efectiva a los conflictos que bloqueen la renovación de los mismos.

Además, hay que advertir que la doctrina judicial no se ha pronunciado aún sobre todos los aspectos que implica un hipotético decaimiento del convenio por finalización de la ultraactividad. Hasta ahora, los pocos pronunciamientos judiciales producidos han versado sobre el valor del “pacto en contrario” suscrito con anterioridad a la reforma y sabemos que hay un número importante de convenios que no tienen ninguna cláusula de ultraactividad, por lo que sigue siendo nuestro principal objetivo en la negociación del convenio que éste se firme o que se haga un acuerdo parcial sobre ultraactividad.

Hay que intentar evitar el decaimiento del convenio:

- ▶ Intensificando la búsqueda de un acuerdo de renovación del convenio;
- ▶ estableciendo mayores plazos de ultraactividad, a ser posible hasta la renovación del convenio;
- ▶ optando por la solución arbitral, como última medida, ante el desacuerdo y proximidad del plazo de pérdida de eficacia del convenio.

Siempre será mejor una solución arbitral que la desaparición del convenio pues el mantenimiento de la unidad de negociación puede permitir en el futuro recuperar lo que ahora se ceda o se pierda. La mejor opción para abrir la vía de una solución arbitral que evite superar el plazo de ultraactividad sin haber alcanzado un acuerdo, es incluir una previsión en el texto de convenio en el momento de la firma o hacerlo por modificación durante su vigencia o mediante un acuerdo parcial al inicio de la negociación para la renovación.

Es decir, un acuerdo de arbitraje adoptado “en frío”, no al calor del conflicto, por las partes directamente concernidas o las legitimadas para negociar y acordar no tiene la consideración legal de un “arbitraje forzoso” impuesto por terceros, ni podemos verlo, desde la perspectiva sindical, como una cesión del derecho de libertad sindical y de negociación colectiva, más bien al contrario, es una clara expresión de la autonomía colectiva.

Desde esta perspectiva cabe tanto el acuerdo en un convenio sectorial o de empresa, como la adopción de la previsión de arbitraje previo a la finalización del periodo de ultraactividad en el marco de un acuerdo interprofesional o de un acuerdo sectorial (acuerdo marco o de materias concretas).

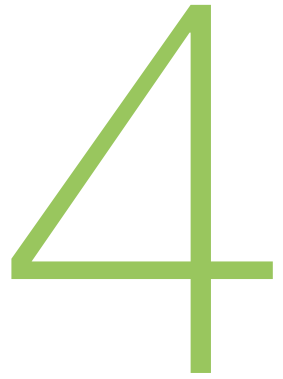
También es preciso mejorar el proceso de negociación de los convenios y acuerdos colectivos, cuidando mucho más de lo que lo hemos venido haciendo hasta ahora los aspectos procedimentales.

Con respecto a los procedimientos, el establecimiento de un calendario ágil, la formalización de convocatorias de reunión y actas de las mismas donde se reflejen las propuestas de las partes, los acuerdos y desacuerdos. La doctrina judicial ha puesto de relieve el valor de lo reflejado en las actas de la negociación del convenio cuando ha tenido que interpretar la voluntad negociadora de las partes; recientemente lo ha hecho en algunas de las sentencias en donde estaba en cuestión el valor de la cláusula de ultraactividad pactada con anterioridad a la reforma legal de 2012.

El mismo cuidado conviene mantener respecto a la redacción de la regulación contractual de los contenidos determinantes de la vigencia y eficacia del convenio (denuncia, prórroga, ultraactividad), y de la coordinación y articulación con otros ámbitos negociales. Una inadecuada regulación o la mera referencia al articulado de la ley vigente, puede condicionar el resultado final de la doctrina judicial en caso de litigio.

Atender puntualmente a la obligación de registro oficial de los diversos trámites asociados a un convenio o acuerdo colectivo es una función que la representación de CCOO en las mesas negociadoras no debe descuidar, ni delegar en terceros, sin garantizar el cumplimiento efectivo y correcto del registro oficial.

> La solución arbitral es una alternativa válida frente a la posibilidad de desaparición del convenio.



# La negociación salarial

## **Agotamiento de la devaluación salarial**

La política de fuerte moderación salarial concertada en el II AENC con carácter excepcional para un periodo de profunda crisis económica se ha cumplido en la negociación salarial pactada en los convenios colectivos, pero sin embargo no se han cumplido los compromisos implícitos que forman parte, asimismo, del Acuerdo interconfederal. No se ha frenado la destrucción de empleo, ni se ha generado empleo de calidad; no se han recortado los salarios del personal de dirección ni de los administradores de las empresa; el excedente empresarial no se ha dirigido a la inversión productiva ni a la contención de los precios de los productos y servicios, por el contrario se ha dirigido, fundamentalmente, a financiar la deuda y, en determinadas empresas, a repartir beneficios entre el accionariado.

La moderación salarial ha beneficiado a todas las empresas por igual, incluso a las que no la necesitaban, y no ha impedido que en aquellas en las que impactaba una mala solución, finalmente se perdiese el empleo o se produjese un descuelgue salarial a la baja, disminuyendo aún más los salarios ya moderados.

El incumplimiento empresarial de los compromisos establecidos en el II AENC ha impedido avanzar hasta ahora en el conjunto de los objetivos que se pretendían.

## **Nuevas formulaciones para el crecimiento moderado de los salarios**

La negociación salarial ha encontrado una dificultad adicional por la fuerte apuesta, desde el ámbito empresarial y coincidiendo con las políticas gubernamentales, por desvincular el crecimiento salarial del IPC, y la indicación del II AENC de referenciar en 2014 el incremento salarial a la evolución del PIB de 2013, ha tenido hasta ahora escaso eco. La referencia a otras indexaciones basadas más en la situación empresarial, productiva, resultados de sectores, subsectores, empresas, etc., tiene dos problemas: la escasa fiabilidad o capacidad de control sobre algunos de estos parámetros y la dificultad de asumirlos en la negociación sectorial ante una situación muy diversa.

Tenemos por delante un año de vigencia del II AENC, donde la indicación para la negociación salarial está pactada, pero hay elementos del Acuerdo que necesitan ser completados.

Algunos de los elementos que deberían ser abordados por la Comisión de Seguimiento en próximas reuniones son la inclusión de criterios para la fijación de compromisos en materia de reinversión productiva de los beneficios empresariales y en materia de garantía de empleo y estabilidad en la contratación. También se deben iniciar ya los trabajos para la fijación de criterios y orientaciones en relación a materias como igualdad de trato y oportunidades, seguridad y salud en el trabajo; responsabilidad social de las empresas; previsión social complementaria; formación y cualificación profesional, tal como se prevé en el propio Acuerdo, lo que servirá para dar un nuevo impulso en la negociación de los convenios a la regulación y desarrollo de estas materias.

La Comisión de Seguimiento abordará en los próximos meses un análisis del contexto económico y del empleo y del grado de cumplimiento que ha tenido el II AENC en los convenios firmados.

> La devaluación salarial está siendo muy intensa pero el excedente empresarial no se ha dirigido a la inversión productiva ni a la protección del empleo.

El desarrollo que tenga el II AENC en 2014 y el análisis del contexto económico y de empleo en ese año y de las previsiones para los próximos, serán elementos que determinen la conveniencia de su mantenimiento a futuro y cuáles deban ser los parámetros en los que se mueva el diálogo social interprofesional, en relación al carácter de los acuerdos y a sus contenidos.

## **Orientación sindical en relación a la negociación salarial para los próximos años**

Diversas pueden ser las formulaciones para acomodar la negociación salarial al objetivo de recuperar el poder de compra e incentivar el consumo privado como una vía para la reactivación de la economía.

Una primera indicación es la de no extender la contención salarial más allá del 2014, en particular allí donde se haya acordado valores inferiores a los recomendados en el II AENC, por lo que aquellos convenios que acuerden una vigencia temporal superior deberían optar por no dejar cerrada la negociación salarial de los años posteriores o incluir una cláusula de compromiso de adaptación de las condiciones pactadas en el caso de que se constate una mejoría del contexto económico o de la situación económica y productiva de la empresa.

La moderación salarial debe aplicarse donde vaya acompañada de intercambios concretos y verificables: compromisos de estabilidad del empleo o de incremento de plantilla; compromisos de inversión productiva; planes de formación y desarrollo profesional; reducción de jornada y ordenación de los tiempos de trabajo y descanso que permitan una mejor conciliación de la vida laboral y personal; reducción de desigualdades entre hombres y mujeres; medidas de aumento de la prevención de riesgos laborales o nuevas mejoras sociales. Este ha sido el caso en algunas negociaciones de empresa, pero no ha sido así en la mayoría de los convenios, por lo que es necesario extender estas buenas prácticas.

El porcentaje de incremento salarial general debe referenciarse en parámetros que cuenten con indicadores públicos. Otros parámetros sólo deben ser utilizados en convenios de empresa y siempre que se establezcan indicadores cuantificados y medibles, preferiblemente para utilizar de base a incrementos adicionales y/o retribuciones variables. En todo caso, es imprescindible garantizar la entrega de información económica y previsiones de actividad al inicio de la negociación e información periódica para el seguimiento de los objetivos o condiciones establecidas, es decir, hay que ejercer más los derechos de información y consulta legalmente establecidos y ampliarlos en la propia negociación colectiva.

La negociación salarial vinculada a la evolución de la productividad, allá donde se establezca, debe contemplar siempre referencias sobre el conjunto de los factores<sup>1</sup> que conforman la productividad, de forma que no sea el factor costes laborales el único a tener en cuenta, referencias que en el ámbito negocial de empresa deben estar asociadas a indicadores concretos y evaluables. La mejora de la productividad, producida por la evolución favorable de estos factores, ha de propiciar el incremento de las rentas salariales.

Cabe plantearse también la opción de abrir el convenio sectorial a la negociación en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, en materia salarial y en otras, como desarrollo o complemento de lo establecido en el convenio y no sólo para los supuestos de inaplicación. En todo caso esta posibilidad debería contar con algunos elementos que la hagan fiable: cuando menos, comunicación a la comisión sectorial, determinación en atención a parámetros comprobables, respeto a los criterios y procedimientos establecidos en el convenio sectorial.

Ante la aparición de diversas formulaciones de “dobles escalas salariales” o exclusión total o parcial del ámbito de aplicación del convenio de trabajadores o trabajadoras de futura incorporación, que están reapareciendo al calor de la crisis económica, llamamos la atención sobre la necesidad de no establecer dobles escalas salariales, salarios de entrada, exclusiones o limitaciones de derechos convencionales, que tengan carácter permanente, que carezcan de causa justificada, o que puedan contravenir los derechos de igualdad y no discriminación garantizados por la legislación nacional, europea y las normas internacionales del trabajo.

La aceptación de salarios inferiores para nuevas contrataciones tienen que llevar necesariamente aparejadas compromisos ciertos y cuantificados de creación de empleo, tener carácter temporal y ajustada proporcionalidad y progresividad, compromisos que sólo pueden garantizarse en el marco de convenios de empresa.

<sup>1</sup> Ver indicaciones sobre productividad asociada a la política salarial en el capítulo IV del ANC de 2007.

> La moderación salarial debe aplicarse cuando vaya acompañada de contrapartidas concretas y verificables.





# Flexibilidad interna

El análisis de las experiencias convencionales arroja un panorama en el que aparece en construcción un modelo de relaciones laborales basado en la flexiseguridad, donde existen intercambios materiales entre flexibilidad interna y seguridad, pero donde la flexibilidad aparece regulada en términos concretos de derechos empresariales, mientras que la seguridad, en muchas ocasiones, se expresa en términos de intenciones o de obligaciones de difícil coercibilidad.

Además, cada materia convencional, de las implicadas en el intercambio entre flexibilidad interna y seguridad suele presentarse y negociarse de forma autónoma e independiente, provocando una ruptura indeseada –formal y material– del pacto flexibilidad interna/estabilidad en el empleo. O, lo que es lo mismo, empleo y contratación son analizados y regulados en función de las características del sector o de la empresa de que se trate, haciendo referencia a situaciones generales como las necesidades indefinidas y temporales de las empresas, cupos de trabajadores temporales, causalización de la contratación temporal, sin atender entonces a la contraprestación en esta materia que debería provocar la introducción de dosis de flexibilidad interna.

En cualquier caso, cabe hacer una llamada de atención sobre el conocimiento que se pueda tener del tipo e intensidad de la flexibilidad interna que se está desarrollando en el seno de las empresas. Ello debido a que la mayoría de pactos de flexibilidad interna se venían produciendo a través de acuerdos de empresa de los que no hay conocimiento público ni una aproximación a su alcance, toda vez que no se registraban. Parece obvio que debemos abundar en hacer uso de la previsión establecida en el art. 2.1.h) del RD 713/2010, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

para que haya un conocimiento lo más completo posible de todos los acuerdos que se alcancen sobre estas y otras materias relacionadas (competitividad, productividad, organización del trabajo...).

En relación a la flexibilidad, hay que tener en cuenta que la norma legal atribuye ya amplios poderes y posibilidades a la empresa y que los mismos pueden ser objeto de uso desviado y contribuir, aún más, a precarizar el empleo, discriminar, etc. Es imposible eliminar lo que la norma legal ha atribuido, pero en la negociación podemos limitar la arbitrariedad empresarial, evitando que la empresa decida unilateralmente. Para ello es perfectamente posible cuando las medidas son colectivas y hay periodos de consulta, obligar a que el desacuerdo no se solvete mediante decisión empresarial y posterior recurso judicial del trabajador/a –complejo y que no siempre se produce–, sino acogién-dose a los procedimientos de mediación y arbitraje pactados en los organismos autó-nomos configurados por acuerdos interprofesionales en cada Comunidad Autónoma y a nivel estatal.

Este arbitraje –voluntario, pues lo pacta el convenio–, obligaría al empresario llegado el caso, y es perfectamente posible pues todos los artículos lo prevén cuando hay período de consultas si las partes lo deciden y cabe dentro de las reglas que pueden pactar los convenios conforme al art. 41.4 ET. Frente a la decisión unilateral del empresario siempre será mejor la mediación y el arbitraje. Si el asunto es individual, la posibilidad de obligar a un arbitraje es más compleja, pero aún así deberíamos intentar siempre que la decisión empresarial unilateral quede reducida lo más posible, ya sea mediante la intervención de la Comisión Paritaria del convenio o de los organismos de solución de conflictos.

La flexibilidad debe aplicarse con causa y razonablemente, y eso es lo que hay que garantizar mediante intervención sindical y asumiendo que, en general, si el empresario tiene razones justificadas y propone medidas razonables, la decisión podrá consensuar-se en la empresa o por la intervención de un tercero sin que ello suponga un retraso excesivo en la adopción de la medida.

> La mayoría de los pactos de flexibilidad interna se han producido mediante acuerdos de empresa cuyos contenidos no se conocen por falta de publicación oficial.

## **Inaplicación de los convenios: los acuerdos de empresa, arbitrajes, decisiones de Comisiones Consultivas**

La Reforma Laboral de 2010 despojó a los convenios colectivos sectoriales de la capacidad de regular las condiciones y procedimientos por los que podría tener lugar la inaplicación de sus contenidos, confiriendo de manera directa la capacidad de llevarla a cabo al acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y la Reforma Laboral de 2012 ha abundado en el planteamiento, introduciendo además otros elementos que la hacen más lesiva (ampliación de causas y de materias, decisión final por la Comisión Consultiva o arbitraje externo).

El artículo 82.3 ET contiene, en tal sentido, una regulación del descuelgue que invalida de plano cualquier regulación convencional que pueda contradecirla. Esto supone que el margen de actuación de la autonomía colectiva en la regulación de la materia se circunscribe únicamente a la posibilidad de concretar, desarrollar, complementar su contenido, sin contradecirlo.

Dentro de estos límites los convenios colectivos pueden desarrollar una política regulatoria del descuelgue, destinada a introducir garantías que aseguren su empleo conforme a las finalidades perseguidas por la ley, cerrando el paso a posibles utilizaciones de la figura dirigidas únicamente a favorecer una degradación injustificada de las condiciones laborales.

En el actual marco legal caben algunas intervenciones regulables por convenio colectivo, entre las que consideramos muy recomendables, las siguientes:

- ▶ En relación con los sujetos legitimados: la regulación de los requisitos y formalidades necesarios para la elección de la comisión *ad hoc* elegida por los trabajadores en ausencia de representantes, la determinación previa de la composición de la comisión "sindical" por la que los mismos pueden optar y la asignación de garantías a los trabajadores que resulten elegidos en el primer caso.
- ▶ Respecto de las causas habilitantes: la adaptación a la realidad del sector de las causas generales previstas por la ley, la exigencia de que exista una relación de proporcionalidad o adecuación entre las mismas y la intensidad de las modificaciones que se plantea introducir, así como la exigencia o recomendación de que se valore previamente la posibilidad de poner en práctica otras medidas menos drásticas.

- ▶ En materia de derechos de información: la inclusión del deber del empresario de aportar, tanto una memoria explicativa de los motivos de su propuesta y las medidas en las que se concreta, como la información y documentación necesaria para demostrar su veracidad, así como del derecho de los representantes a solicitar la información adicional que estimen necesaria.
- ▶ Por lo que al procedimiento se refiere: la determinación de la forma y contenido de la comunicación empresarial de apertura del mismo, así como del momento en el que debe considerarse iniciado el período de consultas, vinculándolo a la entrega de la documentación requerida, el establecimiento de precisiones en torno al contenido del deber de negociar de buena fe y la regulación detallada de los procedimientos y plazos de actuación de la comisión paritaria después de concluir el periodo de consultas sin acuerdo.
- ▶ Respecto del contenido del acuerdo de descuelgue: la inclusión de recomendaciones a los sujetos negociadores, incluyendo entre ellas, especialmente, la de vincular la inaplicación al mantenimiento del empleo en la empresa.

Ante la evidencia de que este instrumento de flexibilidad se ha configurado en la legislación de forma que puede permitir la arbitrariedad empresarial y una negociación desequilibrada, es necesario construir, desde la negociación colectiva y la acción sindical, los instrumentos que permitan incrementar la intervención sindical en todo el proceso, incluida la fase de la negociación en la empresa.

Los elementos que pueden generar mayores dudas son los relacionados con la negociación por las denominadas comisiones “ad hoc” cuando no hay representación electa; la acreditación efectiva de la causa de crecimiento y la proporcionalidad de las medidas adoptadas en sustitución del contenido regulado en convenio.

La norma legal ha previsto que la Comisión Paritaria del convenio que se pretende inaplicar deba ser informada por la empresa de su intención de proceder a la inaplicación, así como del resultado de la negociación en la empresa. También que los acuerdos deban ser depositados ante la Autoridad Laboral.

> La intervención sindical debe garantizar que no se produzcan descuelgues injustificados o sean producto de fraude o mala fe negociadora.

Ambas previsiones legales y la posibilidad de que el convenio regule los procedimientos para la inaplicación del convenio, deberían permitirnos hacer una intervención sindical suficientemente activa para evitar aquellos descuelgues que no estén justificados o que se lleven a cabo con fraude, abuso o mala fe negociadora.

Destacamos algunas opciones de intervención sindical que debemos explorar y extender:

- ▶ La obligatoriedad de comunicación previa a la comisión paritaria del convenio tiene que servir para que los representantes que CCOO pueda tener en ella, hagan un seguimiento sobre la existencia o no de RLT, de si CCOO cuenta con representación legal o con afiliación en dicha empresa y, en consecuencia, tomen iniciativas para intervenir directamente en la negociación o para asesorar a las personas que, en representación de los trabajadores de la empresa, participen en el proceso de negociación.
- ▶ La posibilidad de establecer en el convenio colectivo la atribución de la legitimación para negociar el descuelgue –allí donde no haya RLT– a las organizaciones sindicales representativas que han negociado el convenio del sector, o a la que designen los trabajadores, obviando así la posibilidad de una comisión desindicalizada, o para asesorar en el proceso de negociación. Alternativamente, propiciar una intervención mixta sindicatos + comisión “ad hoc” en procesos de consulta, allí donde no haya representación electa.
- ▶ Establecer en el convenio colectivo las condiciones y procedimientos para el descuelgue, en los términos indicados con anterioridad.
- ▶ Asegurar el asesoramiento a la RLT, allí donde CCOO cuente con representantes, durante el proceso de consulta en la empresa y posteriormente, en los organismos de solución autónoma de conflictos y, eventualmente, si fuera el caso, ante las Comisiones Consultivas.

➤ El convenio colectivo puede regular los procedimientos para abordar con garantías la negociación de la inaplicación.

## **Movilidad funcional y reforma de los sistemas de clasificación profesional**

El principal cambio introducido por la reforma laboral en materia de clasificación profesional ha consistido en establecer como imperativo absoluto para la negociación colectiva que la regulación de los sistemas de clasificación profesional se haga siempre y en todo caso, sobre el concepto básico de «grupo profesional», proscribiendo, además, totalmente, y sin ninguna excepción, que en dicha regulación convencional se pueda recurrir al concepto de «categoría profesional».

Se aprecia como los convenios colectivos aprobados tras la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, ya se encuentran en una significativa medida adaptados a las nuevas exigencias legales en materia de clasificación profesional, recogiendo sistemas basados en el concepto más amplio de grupo profesional o, en todo caso, previendo su adaptación inmediata. No obstante, no son pocos tampoco los convenios que siguen recurriendo al concepto de categoría profesional, no tanto de manera exclusiva, pero sí de manera complementaria a la de grupo profesional.

De la vigente reglamentación legislativa en materia de clasificación profesional no queda claro cuál es la consecuencia jurídica derivada de que los nuevos convenios colectivos celebrados a partir de la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 3/2012 no contengan sistemas de clasificación profesional acomodados a los nuevos requerimientos consignados en el art. 22 ET, ni tampoco de que los convenios vigentes en ese momento no ajusten su regulación a los mismos dentro del plazo transitorio establecido (antes del 7 de julio de 2013), adecuación que ha sido escasamente seguida en convenios vigentes.

El principal efecto jurídico de la modificación legislativa del anteriormente vigente art. 39 ET sobre movilidad funcional ha sido el de incrementar significativamente los supuestos de decisiones unilaterales del empresario para modificar las funciones profesionales debidas por sus trabajadores, en virtud del acuerdo que, a estos efectos, se hubiera

> La configuración de los grupos profesionales debe incluir áreas funcionales que delimiten la movilidad dentro y fuera de ellas.

incluido en el contrato de trabajo celebrado entre ambas partes, incardinados dentro del libre ejercicio por parte del empresario de su poder de dirección, supuestos que conforme a la legislación previa, en cambio, debían ser catalogados jurídicamente como de movilidad funcional extraordinaria.

Dada la sustancial flexibilización de la regulación legal en materia de clasificación profesional y de movilidad funcional, corresponde a la negociación colectiva desempeñar un papel trascendental en la garantía de los derechos de los trabajadores y trabajadoras a conocer cuál es en cada momento la prestación profesional de servicios debida a su empresario y a no sufrir cambios innecesarios, injustificados o, incluso arbitrarios, de sus funciones profesionales.

Para ello, con carácter general, la negociación colectiva debe, por un lado, adaptarse plenamente a las nuevas exigencias legales en su regulación de los sistemas de clasificación profesional, aprovechando además esta adaptación imperativa a la ley para modernizar y adaptar dichos sistemas a la organización profesional real y particular de cada sector productivo o empresa; y, por otro, ha de precisar los límites necesarios para impedir que la prestación de servicios debida por cada trabajador o trabajadora en virtud de su contrato de trabajo, no se convierta en algo indeterminado, cuya concreción quede prácticamente a la libre decisión del empresario en cada momento, fijándola en atención a sus propios intereses.

A la hora de regular el sistema de clasificación profesional hay que tener en cuenta que el pase a grupos profesionales incrementará mucho la posibilidad de cambios de puesto y funciones, incluso la tendencia a configurar grupos muy amplios –que es por otro lado lo normal– incrementa ya de por sí esas posibilidades. Además pueden aparecer problemas de encuadramiento de las anteriores categorías en los grupos. Al respecto existen experiencias que se pueden tomar en cuenta: creación de subdivisiones en los grupos que limitan la movilidad como, por ejemplo, áreas funcionales (producción, administración, comercialización, etc.), de tal manera que la movilidad puede producirse solamente dentro de cada área funcional. Este pacto es perfectamente posible y muy recomendable.

> La regulación de la clasificación profesional debe tener una correcta correspondencia con la tabla salarial y con el sistema de promoción establecido en el convenio.

También es posible, en orden a la transformación del sistema clasificatorio, establecer que la integración de las categorías o puestos en cada grupo será objeto de determinación en cada empresa, siguiendo los criterios y procedimientos que marque el convenio sectorial, y que los desacuerdos se resolverán por la comisión paritaria del mismo. Igualmente, cabe establecer que la adscripción de cada trabajador/a al grupo profesional correspondiente se regirá por criterios de evaluación no discriminatorios, previéndose un procedimiento de reclamación con participación de la RLT o, en su defecto, de la Comisión Paritaria del convenio, sea sectorial o de empresa.

La configuración de los grupos profesionales, en todo caso, se ha de hacer teniendo muy en cuenta la movilidad funcional que conllevaría. Por ello, debemos optar por grupos profesionales horizontales, con áreas funcionales que limiten una movilidad excesiva, determinando la cualificación requerida y recogiendo puestos y funciones similares o equivalentes. Deben excluirse la configuración de grupos profesionales verticales o con elementos de verticalidad que pueden hacer muy perjudicial la movilidad.

Junto a la determinación de los grupos profesionales, el convenio colectivo debe establecer la tabla salarial correspondiente, con los niveles salariales que configure cada grupo en el caso de existir más de un nivel, así como los efectos y procedimientos para la adecuación salarial que corresponda en cada caso, en el momento de la adscripción al grupo profesional y en el de movilidad funcional sobrevenida cuando exceda del grupo profesional.

Finalmente, conviene recordar que:

- ▶ La norma no permite al empresario establecer unilateralmente el sistema de clasificación profesional; este debe hacerse mediante la negociación colectiva (convenio colectivo o acuerdo sectorial, convenio de empresa), o en su defecto, por acuerdo con la representación legal de los trabajadores/as.
- ▶ El convenio de empresa, si existe convenio sectorial de aplicación, no tiene prioridad aplicativa para regular el sistema de clasificación profesional, únicamente podrá hacer adaptaciones al ámbito de la empresa.
- ▶ La norma mantiene que *“la definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres”*; por tanto, los sistemas de clasificación profesional no sólo deberán basarse en criterios neutros de homogeneidad respecto a aptitudes, titulaciones y contenido general de la prestación, sino que deberán servir para remover la posible segregación ocupacional, tanto horizontal como vertical, mediante la inclusión de medidas de acción positiva a favor, en cada caso, del sexo menos representado, así como para limar las desigualdades retributivas entre mujeres y hombres.



## **Modificación substancial de condiciones de trabajo**

Con las últimas reformas laborales, la modificación de las condiciones de trabajo adquiere un marcado protagonismo para promover la adaptación de las relaciones laborales a las circunstancias por las que atraviesa cada empresa. Su régimen legal, el art. 41 ET, ha sido sometido en los últimos años a cambios normativos que han alterado substancialmente la arquitectura de este instituto representativo de la flexibilidad interna.

Las atribuciones que la negociación colectiva adquiere en este campo no quedan definidas con nitidez en el precepto legal. Tan solo el párrafo cuarto del art. 41 ET, relativo a la tramitación colectiva de la modificación substancial, reconoce facultades a la negociación colectiva para establecer al respecto procedimientos específicos. No obstante, el convenio colectivo tiene capacidad de maniobra para:

- ▶ Establecer procedimientos específicos de modificación substancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, cuya aplicación tendrá carácter preferente frente al mecanismo de modificación establecido en el artículo 41.4 ET.
- ▶ Ampliar los plazos previstos en el art. 41 ET para la efectividad de las modificaciones substanciales (quince días para las individuales y siete para las colectivas).
- ▶ Determinar el carácter automático del derecho de la indemnización a instancia del trabajador, cuando la modificación afecte a cualquiera de las circunstancias referidas en el art. 41.3 ET y sin necesidad de acreditar perjuicio alguno. Se trataría de una mejora a lo establecido en el art. 41 ET, que condiciona el derecho a la resolución del contrato por modificación de condiciones a que el trabajador resultase perjudicado por el cambio.
- ▶ Mejorar el derecho a la indemnización de 20 días por año con el límite de 9 mensualidades, tanto en relación con la cuantía por año como en el límite legalmente establecido.
- ▶ Establecer un procedimiento de mediación o arbitraje que sustituya al periodo de consultas o que se ponga en funcionamiento cuando las consultas finalicen sin acuerdo.

> El convenio colectivo puede regular el procedimiento para el periodo de consulta previo a la modificación de condiciones de trabajo y para la solución de las discrepancias.

- ▶ Exigir que las modificaciones de las condiciones de trabajo de carácter individual se sometan a procedimientos de consulta, al igual que las colectivas.
- ▶ Fijar la obligación de cumplir en sus propios términos las sentencias que declaren la improcedencia de la modificación de condiciones. De no ser así, la empresa podría negarse a restituir al trabajador en sus anteriores condiciones, quedándole a este como única opción la resolución del contrato.

## **Conciliación de las necesidades empresariales y de los trabajadores y trabajadoras**

Para garantizar la seguridad de los trabajadores y trabajadoras ante una distribución irregular aplicada por la empresa, se debe regular en el convenio colectivo las causas y los procedimientos para evitar que la actuación empresarial en esta materia colisione con los derechos de conciliación de la vida familiar y personal legal o convencionalmente establecidos.

Algunas previsiones a regular son:

- ▶ Establecer periodos máximos de utilización de la flexibilidad y plazo de comunicación anticipada a la RLT y a las personas afectadas.
- ▶ Las circunstancias en que la empresa puede hacer uso de la distribución irregular de la jornada.
- ▶ Garantías para salvaguardar los derechos individuales en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (exclusión, voluntariedad, prioridad, mayores plazos de preaviso...).

> La regulación por convenio de la flexibilidad del tiempo de trabajo debe evitar que la empresa imponga unilateralmente la distribución de la jornada.



# Administración del convenio

## La negociación durante la vigencia del convenio. Las Comisiones Paritarias y los sistemas de solución autónoma de conflictos

En la nueva etapa que estamos viviendo, marcada por la crisis económica y las reformas laborales, cobra más importancia abordar la gestión de los conflictos a través de los instrumentos con mayor presencia sindical, potenciando la intervención de las comisiones paritarias de los convenios en muchos aspectos ligados a la administración y aplicación del propio convenio y en los procedimientos relacionados con la flexibilidad laboral.

En el ámbito de los convenios sectoriales, la intervención de las comisiones paritarias puede ser una buena alternativa a la ausencia de representación legal en la empresa en los procesos de consulta.

Para poder cumplir con estos objetivos, las comisiones paritarias tienen que tener un funcionamiento regular, con capacidad para resolver con prontitud y efectividad las consultas y/o conflictos que le lleguen desde los centros de trabajo y a la vez potenciar que toda la conflictividad no resuelta en la empresa o en el seno de la comisión paritaria, se gestione a través de los organismos de solución autónoma existentes en cada Comuni-

dad Autónoma y a nivel estatal, mediante los compromisos de previo sometimiento –que obligarán después a las partes en conflicto– establecidos en el convenio colectivo.

Todo ello deriva en la necesidad de un mayor desarrollo de los sistemas autónomos o extrajudiciales de solución de conflictos, que permitan dar cauce a la diversidad de conflictos, incluidos los producidos por cambios en la organización del trabajo, ERE, reestructuraciones, inaplicaciones de convenios y modificaciones substanciales, y a la complejidad de los mismos cuando es necesario evaluar amplia documentación económica de las empresas. Ante determinadas situaciones es aconsejable que los organismos extrajudiciales cuenten con comisiones paritarias técnicas de peritaje (económica, y organización del trabajo y tiempo de trabajo, especialmente) o con otros sistemas de peritaje especializado.

El crecimiento de los procedimientos que llegan a los organismos extrajudiciales y la complejidad de una parte de los conflictos colectivos, precisan de asegurar la financiación pública suficiente por parte de las Administraciones autonómicas y estatal, frente a los recortes que se están produciendo y que afectan a todos los organismos causando graves problemas de funcionamiento y limitando las posibilidades de mejorar la calidad del servicio y por tanto la eficacia de los resultados.

> La Comisión Paritaria del convenio y los procedimientos de mediación y arbitraje son el cauce adecuado para resolver las discrepancias.

# 7

## Funciones de las Comisiones Consultivas de Convenios Colectivos tras la reforma

### La actuación ante los procedimientos de inaplicación de convenios

El Art. 82.3 del ET faculta a la CCNCC para resolver directamente sobre la inaplicación de un convenio colectivo solicitada por una empresa, o para la designación de un árbitro que debe resolver mediante laudo arbitral. Hasta mediados de 2013, la CCNCC, por votación mayoritaria de los componentes de su Comisión Permanente, venía acordando que la decisión sobre la inaplicación de convenios colectivos se resolviera directamente por la propia CCNCC.

La situación cambió tras la entrada en vigor, el 15 de junio, del Real Decreto 429/2013, por el que se establecen las bases reguladoras de las compensaciones económicas a los árbitros designados por la CCNCC. Salvo excepciones, la Administración actualmente vota a

favor de la designación de árbitros para que estos resuelvan las solicitudes de inaplicación de los convenios. Igual posición mantiene CEOE y CEPYME por haberlo decidido así sus órganos de dirección. CCOO y UGT han mantenido en sus votaciones, que las solicitudes de inaplicación sean resueltas directamente por la CCNCC. Al contar con mayoría la Administración, CEOE y CEPYME, desde mediados de año, casi todas las solicitudes se resuelven por laudo arbitral.

El problema de inconstitucionalidad del Art. 82.3 del ET no reside básicamente en la intervención de árbitros, sino en posibilitar la inaplicación de convenios colectivos en las empresas, pese a ser el convenio instrumento fundamental de la acción sindical y tener eficacia general entre las partes, inaplicación que se produce, en este caso, mediante la decisión adoptada en un órgano de carácter administrativo, la CCNCC u órganos equivalentes en las Comunidades Autónomas, bien directamente o bien mediante la designación de árbitros.

CCOO y UGT intervenimos en las decisiones de inaplicación de la CCNCC adoptadas en el pleno de dicho organismo, sin que por ello hayamos renunciado a nuestra posición activa contra las nuevas funciones decisorias atribuidas a la CCNCC, utilizando todos los medios sindicales y legales en nuestra mano. La intervención sindical en la designación de árbitros por la CCNCC tampoco implica una aceptación de la reforma del Art. 82.3 del ET.

Tras la aprobación del Real Decreto-Ley 5/2013, la CCNCC también conoce de las solicitudes de inaplicación, aunque no superen el ámbito de una Comunidad Autónoma, siempre que en la Comunidad afectada no se haya constituido y puesto en funcionamiento un órgano tripartito equivalente a la CCNCC.

A fecha de hoy, sólo estas funciones están asumidas por órganos tripartitos en Andalucía, Illes Balears, Castilla-La Mancha, Cataluña, Murcia, La Rioja y Comunidad Valenciana.

> Las discrepancias en los procedimientos de inaplicación deberían resolverse en los sistemas autónomos de solución de conflictos. De llegar a la Comisión Consultiva, CCOO tendrá posición activa tanto en la decisión directa como en la designación de árbitro, si esa fuese la opción mayoritaria.

Esta escasez de regulación de Comisiones Consultivas en las CCAA no podemos verla como una situación positiva puesto que transfiere el procedimiento al organismo estatal y, por tanto, aleja la toma de decisión de donde se produce el conflicto.

CCOO sigue apostando por intervenir activamente en la regulación de las funciones y procedimientos de las Comisiones Consultivas en las Comunidades Autónomas para promover la regulación que mejor garantice la toma en consideración de las posiciones de quienes defienden los intereses de los trabajadores y trabajadoras afectados por este tipo de conflicto.

De la experiencia de cómo ha funcionado la CCNCC en relación a los procedimientos de inaplicación de convenios podemos resaltar la necesidad de definir confederalmente los criterios de actuación sobre las decisiones que se toman en la CCNCC y las que puedan tener que tomarse en los organismos equivalentes en las CCAA.

En concreto se trata de decidir la posición sobre la utilización o no del arbitraje externo, como opción compartida por la representación de CCOO en dichos organismos tripartitos y, en intervenir o no en la designación de la persona o personas a quien se le encargue el arbitraje externo en el caso de que la posición mayoritaria del organismo, sea o no compartida por nuestra representación, sea la del arbitraje. En ambos casos, la opción puede ser permanente e invariable o dejarse abierta al criterio de la organización de CCOO de la que dependa la empresa que haya solicitado la inaplicación.

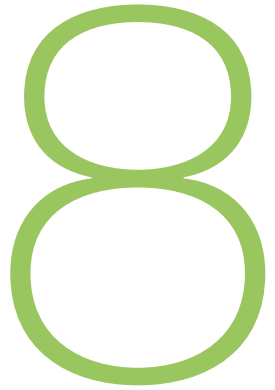
Tras el debate realizado en las Secretarías de Acción Sindical, con participación del conjunto de Federaciones y organizaciones territoriales, concluimos que la posición a adoptar es la siguiente:

- ▶ Optar por la decisión directa de la CCNCC, o su equivalente en la Comunidad Autónoma, sobre la propuesta de inaplicación solicitada, salvo que la organización federal responsable de la empresa afectada considere mejor opción el arbitraje externo.
- ▶ En el supuesto de que la opción de arbitraje externo sea aprobada, con o sin nuestra posición favorable, la representación de CCOO en la CCNCC, o su equivalente en la Comunidad Autónoma, participará con su propuesta y voto en la designación de la persona que actuará como árbitro del conflicto.

Mientras llega el pronunciamiento del Tribunal Constitucional o del Tribunal Supremo sobre los recursos de inconstitucionalidad presentados sobre la Ley y sobre el reglamento de desarrollo de la CCNCC, respectivamente –sin que pueda predecirse en qué sentido

lo harán ni en qué plazo–, la negociación colectiva en sus diferentes niveles tiene ante sí el reto de marginar al arbitraje obligatorio de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos y sus equivalentes autonómicos, para lo cual deberemos potenciar todos los procedimientos de solución autónoma existentes, a saber, la intervención preceptiva y vinculante de la comisión paritaria, la mediación obligatoria, el arbitraje clásico voluntario y, como mecanismo de cierre, el arbitraje de futuro obligatorio y acordado con antelación.





# La negociación colectiva en el ámbito del sector público

A las consecuencias que las reformas laborales han tenido en las relaciones laborales en general, de aplicación plena también el sector público, se suman cuatro elementos específicos que desestructuran y debilitan aun más la negociación colectiva en este ámbito:

- ▶ La aplicación intensiva, a partir de 2010, del artículo 38.10 del EBEP, que establece que *“Se garantiza el cumplimiento de los Pactos y Acuerdos, salvo cuando excepcionalmente y por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas, los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas suspendan o modifiquen el cumplimiento de Pactos y Acuerdos ya firmados, en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público.”* Este texto se endureció con la referencia expresa idéntica en el artículo 32 en lo que se refiere a los convenios colectivos, y con la adición de una Disposición Adicional en el RDL 20/2012 que dice *“A los efectos de lo previsto en el artículo 32 y 38.10 del Estatuto Básico del Empleado Público se entenderá, entre otras, que concurre causa grave de interés público derivada de la alteración sustancial de las circunstancias económicas cuando las Administraciones Públicas deban adoptar medidas o planes de ajuste, de reequilibrio de las cuentas públicas o de carácter económico financiero para asegurar la estabilidad presupuestaria o la corrección del déficit público.”*

- ▶ La capacidad de los diferentes gobiernos de modificar elementos sustanciales de las condiciones de trabajo a través de Ley, como ha ocurrido para el conjunto del sector público con el RDL 20/2012 en materias como jornada, permisos, derechos sindicales, etc. o como viene ocurriendo con los sucesivos recortes en materia salarial.
- ▶ La adopción de los recortes anteriores con carácter básico (de aplicación directa al conjunto de las administraciones) y cerrando cualquier posibilidad legal (salvo excepciones, como en IT de manera limitada) de su negociación y mejora en los ámbitos inferiores.
- ▶ La existencia de mecanismos derivados de la Ley de Estabilidad y del desarrollo de los diferentes Fondos de Ayuda (pago a proveedores, etc.), que permiten al Ministerio de Hacienda interferir (y vetar directamente) acuerdos o convenios que se alcancen en otras administraciones o entes, en lo que puede calificarse de una intervención “de facto” del conjunto de administraciones por el Gobierno de España.

Esta situación se enmarca, además, en un periodo de ajuste presupuestario intenso y de la consiguiente severa caída del empleo público (casi 400.000 personas en los últimos dos años), y con otras adaptaciones normativas que pretenden facilitar (e incluso incentivar) que el ajuste se produzca por la vía del despido y la reducción del volumen de empleo.

El EBEP, aprobado en el año 2007, establecía un sistema de negociación colectiva articulada que, si bien se venía desarrollando desde su aprobación, aún no se había desplegado en toda su extensión. Ese modelo articulado de negociación colectiva se ha puesto en cuestión (o se trata de dinamitar sin declararlo) por la vía de los hechos consumados. Frente a eso debemos reafirmar algunos aspectos básicos de nuestra estrategia sindical, y reorientar otros:

> La prioridad sindical de CCOO en las administraciones públicas es recuperar la capacidad de negociación y el cumplimiento de los convenios y acuerdos pactados.

- ▶ Defender el marco y la estructura de negociación que establece el EBEP (Mesa General del conjunto de las Administraciones Públicas, Mesa General en los diferentes niveles, etc.) desarrollando aquellos aspectos pendientes (Mesas Sectoriales).
- ▶ El primer objetivo debe ser recuperar la capacidad de negociación de las diferentes mesas y administraciones. Para ello, debemos centrarnos en acabar con el encorsetamiento que la legislación estatal tiene, a través de la prohibición con carácter básico, de alterar en otros ámbitos de negociación aspectos esenciales como el salario, la jornada, los permisos, etc.
- ▶ Debemos también trabajar para recuperar el marco del Diálogo Social con el gobierno como ámbito que, yendo más allá de la negociación colectiva, aborde las consecuencias que sobre la organización y funcionamiento de las administraciones, y por ende, sobre su empleo y sus condiciones laborales, van a tener las medidas de reforma de las administraciones en curso de aprobación o anunciadas.
- ▶ Desplegar todos los contenidos de negociación que establecía el EBEP, recuperando para la negociación aquellos aspectos que en los últimos años se han hurtado de la misma, y también aquellos que solo comenzaron a desarrollarse de manera incipiente (carrera profesional, sistema de solución extrajudicial de conflictos, etc.)
- ▶ Mantener el criterio sindical de negociación de Acuerdos conjuntos (funcionarios-laborales) que equiparen condiciones de trabajo, pero asegurando que su instrumentación (Acuerdo Mesa General-Convenio Colectivo) sea completa para mayor garantía de su defensa.
- ▶ Asegurar el registro y publicación oficial de los convenios y acuerdos firmados, lo que dará mayor seguridad sobre su eficacia y vigencia.
- ▶ Lo anterior debe formar parte del proceso de recuperación de derechos y condiciones laborales cercenadas en los últimos años.

Un aspecto fundamental que también debemos abordar es la actuación sindical en los procesos, intensos y que se van a ampliar, de reordenación de los diferentes sectores públicos y de modificación en el mapa de competencias (y con ello de servicios) entre las diferentes administraciones. Dichos procesos, además de las consecuencias que van a tener en la pérdida o deterioro en la prestación de determinados servicios públicos, deben afrontarse con criterios sindicales claros que eviten la pérdida de empleo y que conjuguen de la mejor manera posible los requisitos constitucionales de acceso al empleo público (igualdad, mérito, capacidad y publicidad) con el mandato, también constitucional, de estabilidad en el empleo. Para ello, y dado que estos procesos pueden afectar al conjunto de estructuras de rama, se deberán abordar desde la Confederación unos criterios de actuación sindical coordinados.





# Vinculación entre negociación colectiva y la organización del sindicato en la empresa

Toda esta nueva situación evidencia que, en los próximos tiempos y ya ahora, la centralidad de la empresa como espacio de acción sindical prioritario se incrementa y por tanto, los esfuerzos sindicales deben reorientarse en esa perspectiva, pero ello plantea el problema de cómo extender nuestra presencia sindical en muchos centros pequeños a los que el sindicato no llega.

Es necesario pues, articular un plan de trabajo que pueda implementarse en 2014, para atender esta realidad. Las opciones pueden ser diversas y el momento complicado por la menor disponibilidad de recursos con que cuentan las organizaciones confederadas, pero es imprescindible conseguir esta presencia sindical incrementada –permanente o temporal– en todos los centros de trabajo (en cuantos más mejor). Plan de trabajo que requiere también establecer responsabilidades y mecanismos de coordinación y cooperación interfederativa y con la organización territorial.

En el tejido empresarial español, mayoritariamente compuesto de pymes y microempresas, en muchas de las cuáles ni siquiera es factible realizar elecciones sindicales por no superar el límite mínimo de plantilla que la norma legal establece, no es posible asegurar la intervención sindical en todos y cada uno de los centros de trabajo donde puede abrirse un proceso de consulta y negociación, por lo que deberemos priorizar donde realizar el mayor esfuerzo de asesoramiento e intervención, teniendo como referencias principales:

- ▶ La existencia de organización sindical, de afiliación o de representación de CCOO.
- ▶ La dimensión y entidad del conflicto.

Necesitamos reforzar la formación y experiencia de los sindicalistas que se dedican al asesoramiento presencial en los centros de trabajo para que puedan prestar el mejor servicio en procesos complejos como la negociación de una inaplicación de convenio, de un ERE o de una modificación de condiciones de trabajo, entre otras posibles situaciones en donde los delegados y delegadas de CCOO necesitan de un asesoramiento sindical y técnico cualificado.

Debemos reforzar la presencia del sindicato en los pequeños y medianos centros de trabajo con equipos de atención que presten asesoramiento, no sólo información, especialmente donde tenemos algún representante sindical o persona afiliada que necesita sentir el apoyo del sindicato para poder hacer mejor una actividad sindical con sus compañeros y compañeras de trabajo, para poder negociar con la empresa contando con la asistencia que le proporcione la organización de CCOO.

Desde las Secretarías de Acción Sindical y de Organización se deberán ordenar los recursos disponibles por las organizaciones para la conformación y sostenimiento de los equipos de atención y asesoramiento a las pymes y se deberán articular procedimientos para garantizar la integración de los recursos de las grandes y medianas secciones sindicales en estos equipos de atención.

Igualmente, ambas Secretarías deberán acometer lo antes posible un plan de seguimiento de la actividad sindical en las grandes empresas, partiendo de un mapa de realidad en materia de negociación colectiva, afiliación, representación electa y secciones sindicales constituidas.

> La actividad sindical debe garantizar el apoyo y asesoramiento a todos los afiliados/as de las pymes y extenderse al mayor número posible de trabajadores/as.



confederación sindical  
de comisiones obreras