



## **Propuesta de CCOO y UGT sobre reforma del marco legal de la negociación colectiva y de la flexibilidad interna en desarrollo de la disposición adicional única del Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC), 2010-2012**

---

### **I. Introducción**

Las partes firmantes del AENC suscrito el día 9 de febrero de 2010 se comprometieron a iniciar una negociación bipartita sobre las materias señaladas en la disposición adicional del Acuerdo:

- **Reforma de la negociación colectiva**

Señala el Acuerdo lo siguiente: *"Las Organizaciones Empresariales y Sindicales reafirman su voluntad de abordar, entre otros, la definición de mecanismos de articulación de la negociación colectiva, su papel como procedimiento de fijación de las condiciones laborales y de determinación de las políticas de empleo, su capacidad de adaptación a las necesidades de los trabajadores, las empresas y sectores productivos y la mejora de la productividad, así como todos aquellos elementos e instrumentos que relacionados con los objetivos señalados configuran el actual sistema de negociación colectiva (ámbitos, sujetos, contenidos, etc.)"*

- **Otras materias**

Se indica en el Acuerdo, entre otras consideraciones lo siguiente: *"...Ante la situación analizada en el capítulo I del presente Acuerdo, las Organizaciones Empresariales y Sindicales firmantes consideran la conveniencia de iniciar un proceso de negociación sobre (...) Flexibilidad interna (...) Estos compromisos, se entienden sin perjuicio de la facultad del Gobierno de abrir una negociación tripartita sobre estas u otras materias y la posición de cada parte en las mismas, a excepción de la reforma de la negociación colectiva respecto a la cual las partes reafirman su carácter de negociación bipartita"*

Para el cumplimiento de lo anterior, el día 6 de mayo de 2010, UGT y CCOO hicieron entrega a las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME en la reunión de trabajo celebrada sobre el desarrollo del AENC, del documento de trabajo ***"Borrador de Propuesta de CCOO y UGT para el temario de debate de la mesa de diálogo social bipartito en materia de negociación colectiva y flexibilidad interna en desarrollo del AENC, 2010-2012"***.



En esta propuesta sindical se planteaban medidas en materia de negociación colectiva: con la finalidad de completar y fortalecer la estructura de la negociación colectiva; legitimación para negociar; administración de los convenios, participación colectiva; deber de negociar; y, propuestas de carácter institucional.

Asimismo, por la parte sindical se propusieron medidas en materia de flexibilidad interna sobre: movilidad funcional; modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter individual y colectivo; régimen de traslados, desplazamientos y movilidad geográfica; suspensiones del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, y por fuerza mayor; gestión del tiempo de trabajo; formación y cualificación profesional; representación de los trabajadores en la empresa (RLT, o en ausencia de dicha representación, organizaciones sindicales más representativas y representativas en el sector); participación sindical (participación en los Consejos de Administración y en las Comisiones de Seguimiento en los planes estratégicos, planes industriales y organización de trabajo; y, sobre derechos de información y consulta en los procesos de reestructuración, externalización, contrata, subcontrata y sucesión de empresas.

En la reunión de la Comisión de Seguimiento del AENC del día 25 de mayo de 2010 se aprobó el ***"Reglamento de Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010, 2011 y 2012"***, cuyo artículo 3º, apartado c), establece que es función de la citada Comisión *"Realizar en cada reunión el seguimiento del desarrollo y cumplimiento de las obligaciones recogidas en la Disposición Adicional Única del AENC 2010, 2011 y 2012"*

La disposición transitoria única de este Reglamento establece que *"En el supuesto de que se llegue a un acuerdo en las materias contenidas en la Disposición Adicional única del AENC con efectos normativos y/o económicos, las Organizaciones firmantes se comprometen a remitirlo al Gobierno a los efectos oportunos"*.

Sin perjuicio del frontal desacuerdo sindical con los contenidos del Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, que ha entrado en vigor el día 18 del corriente mes, que incluye, entre otras, *"Medidas para favorecer la flexibilidad interna negociada en las empresas y para fomentar el uso de la reducción de jornada como instrumento de ajuste temporal de empleo"* (título del capítulo 2 del RD-ley) y de la desacertada e inconveniente modificación de algunos preceptos del Título III, del Estatuto de los



Trabajadores, relativo a *"De la negociación colectiva y de los convenios colectivos"*, entre los que están, los relativos a la cláusula de inaplicación salarial (artículos 82.3, 85.3,c) por su singular oposición con lo acordado por los firmantes en el AENC, a punto de cumplirse cinco meses desde la firma del Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva, 2010, 2011 y 2012, las Organizaciones Sindicales CCOO y UGT reiteran su voluntad de iniciar un proceso de negociación bilateral en las materias antes señaladas, y hacen un llamamiento a las Organizaciones Empresariales CEOE y CEPYME para que en concordancia con el compromiso adquirido con la firma del Acuerdo, den respuesta efectiva a las propuestas de negociación formuladas por la parte sindical.

## II. Antecedentes

UGT y CCOO vienen insistiendo en la necesidad de reforzar la negociación colectiva. Así, por ejemplo, se pronunciaron en tal sentido en el documento de *"Criterios unitarios de CCOO y UGT para la Negociación Colectiva y el Empleo. Propuestas Sindicales frente a la crisis y por unas condiciones de trabajo y empleo dignas"*, de 7 de febrero de 2009.

Entre otras consideraciones, en este documento se alude a que el modelo español de negociación colectiva debe mejorar su estructura y articulación, evitando que la dispersión y fragmentación empresarial se conviertan en caldo de cultivo para la individualización de las relaciones laborales. Se indicaba, igualmente, que la ampliación de la cobertura efectiva de la negociación colectiva requiere de la configuración de amplios convenios sectoriales y de ámbito estatal, cuyas funcionalidad consiste en la mejor vertebración y articulación colectivas como elementos estratégicos para evitar la atomización y la falta de vinculación entre la negociación sectorial y la negociación en el ámbito de la empresa (apartado III, 1, cuarto párrafo)

Pero, mucho antes, ya se ha venido constatando por las organizaciones sindicales UGT y CCOO la necesidad de acometer esta reforma del marco legal de la negociación colectiva. A este respecto, debe citarse la Declaración para el Diálogo Social de 2004, suscrita por las citadas organizaciones y las más representativas de los empresarios junto con el Gobierno, en cuyo apartado 11 se indica:

*"Los interlocutores sociales consideran que la negociación colectiva es el espacio natural del ejercicio de la autonomía de los agentes sociales, a la que la ley debe garantizar la capacidad de regulación mediante un adecuado marco jurídico. El desarrollo de la capacidad de regulación de la negociación"*



*colectiva y de su cobertura laboral precisa de acciones de los interlocutores sociales, que pueden y deben contar con apoyos públicos en el terreno de la racionalización de la estructura de la negociación colectiva en la línea marcada por el AINC 97 o el enriquecimiento de los contenidos negociales.*

*Es éste otro relevante capítulo de esta nueva etapa de diálogo social, de claro componente bipartito, a través del cual las partes sociales han de buscar las fórmulas más convenientes para propiciar la capacidad de adaptación de la negociación colectiva a las necesidades de empresas y sectores productivos así como para mejorar la productividad. El diálogo social también debería definir mecanismos de articulación de la negociación colectiva en sus diferentes ámbitos de acuerdo a los principios de eficacia y transparencia y a afirmar el papel central de la propia negociación colectiva como procedimiento no solo de fijación de las condiciones laborales, sino, además, de determinación de políticas de empleo (formación profesional, fomento del empleo o estímulos a la estabilidad laboral, entre otras)”*

En la actualidad el compromiso de abordar en el ámbito del diálogo social bipartito las negociaciones en torno a los cambios que deberían acometerse en materia de regulación de la negociación colectiva, se encuentra recientemente en la Declaración para el impulso de la economía, el empleo, la competitividad y el progreso social, de 29 de julio de 2008, suscrita igualmente por todas las organizaciones y entidades que lo hicieron con la anterior Declaración de 2004. Sobre este punto la Declaración de 2008 establece lo siguiente:

*“Si el comportamiento responsable de los interlocutores sociales ha sido clave en un contexto económico favorable para facilitar el proceso de creación de empleo, en el contexto actual, este ámbito bilateral de negociación adquiere una especial relevancia para seguir mejorando las condiciones de las personas que trabajan, evitar pérdidas de competitividad y destrucción de puestos de trabajo.*

*Por otra parte, los interlocutores sociales comparten la necesidad de analizar bilateralmente las fórmulas más adecuadas para el desarrollo de la estructura de la negociación colectiva, con el fin de favorecer la mayor adaptabilidad de los convenios a las circunstancias de las empresas y los trabajadores”*



### **III. Propuestas para un acuerdo sobre reforma del marco legal en materia de negociación colectiva**

#### **1. Las orientaciones básicas de la reforma**

La reforma que propugnamos debe ser respetuosa con el principio de máxima autonomía de las partes sociales para gestionar los acuerdos, compromisos y encuentros contractuales, y con el mantenimiento del convenio de eficacia general como convenio ordinario o tipo de la negociación colectiva española.

Desde otro punto de vista, la reforma que se propone debe otorgar certidumbre y seguridad jurídica a la negociación colectiva.

Por otra parte, hay una falta clara de correspondencia entre las formas de los acuerdos legalmente previstos y los mecanismos de distinta naturaleza utilizados en la práctica negocial en el día a día de la actividad de los interlocutores sociales. Asimismo, la ley impone restricciones a las iniciativas de articulación autónoma de la estructura de la negociación colectiva

#### **2. Medidas para completar y fortalecer la estructura de la negociación colectiva.**

En desarrollo de los principios anteriores, se debe manifestar, reiterando lo que ya señalábamos en nuestra propuesta anterior de 6 de mayo de 2010, que la estructura negocial en nuestro sistema de relaciones laborales carece de criterios de ordenación y articulación de niveles de negociación adecuados, lo que conlleva patologías que se han enquistado en nuestro sistema de negociación colectiva.

Igualmente, debe insistirse en que el marco legal sobre el sistema español de negociación colectiva responde básicamente al aprobado hace tres décadas en el Título III del Estatuto de los Trabajadores (ET), y pese a las reformas normativas operadas (particularmente la Ley 11/1994) y de los planteamientos de racionalización de la estructura de la negociación colectiva acordados por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en el ejercicio de la autonomía colectiva (fundamentalmente el Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva de 1997) puede afirmarse que la regulación legal no refleja la compleja y variada realidad negocial de nuestro sistema de relaciones laborales, impone limitaciones a las iniciativas de articulación autónoma de la negociación colectiva, y ha



quedado superada por la complejidad de la organización de las empresas y de la realidad empresarial sobre la toma de decisiones en el mercado.

La estructura es diferente según el sector de referencia: sectores y subsectores regulados por un convenio estatal, de comunidad autónoma, provinciales y convenios de empresa; sectores o subsectores provinciales y de empresa, sin regulación sectorial estatal. No obstante, la falta de homogeneidad de nuestra estructura negocial encuentra una cierta explicación en la compleja caracterización de nuestro tejido productivo (dimensiones de las empresas, de los mercados según ámbitos geográficos y de las actividades del tejido productivo).

Para dar solución a los problemas que plantea actualmente la estructura de la negociación colectiva, sería necesario potenciar la autonomía sectorial en la vertebración y articulación de la negociación colectiva, reconociendo la capacidad de coordinación que tienen los convenios colectivos sectoriales a nivel estatal y su papel en la redefinición de sectores de actividad económica.

En segundo lugar, para CCOO y UGT, deben incrementarse los convenios sectoriales de ámbito estatal y mejorar su articulación con los convenios de ámbito inferior: provinciales, autonómicos y/o de empresa o con los Acuerdos de Empresa, resolviendo los factores que generan inseguridad jurídica en la ordenación de las fuentes de la relación laboral. Además, deben acordarse las reglas de concurrencia y distribución de materias entre los distintos ámbitos de negociación colectiva, así como los Instrumentos para el seguimiento y control de la aplicación de lo acordado convencionalmente en esta materia de articulación de la negociación colectiva

Una tercera línea de actuación, debería enfrentarse a uno de las principales dificultades que tiene la negociación colectiva a tenor de las características de nuestro modelo productivo y el tamaño de las empresas en España, como es la fragmentación y la atomización de los convenios colectivos. Y en conexión con lo anterior, está la necesidad de dar cobertura a las actividades sin convenios sectoriales de referencia, mediante la ampliación de ámbitos funcionales, la extensión de convenios, o la creación de nuevos ámbitos, promoviendo la coherencia en la definición del ámbito funcional de los convenios sectoriales que puedan existir en distintos niveles territoriales. La creación de nuevos ámbitos de negociación debe garantizar la ausencia de la concurrencia y la invasión de ámbitos negociales ya establecidos. Junto a la delimitación de los ámbitos funcionales, debe incluirse la clarificación de los ámbitos personales.



Por último, debe tratarse otra de las dificultades principales con las que se enfrenta la negociación colectiva en la actualidad y que es la de acometer la adaptación del sistema de negociación colectiva diseñado sobre la base de la organización y actividad de las empresas a comienzo de la década de los ochenta del pasado siglo, a las nuevas actividades económicas: grupos de empresa, el trabajo de empresas “en red”, empresas con dos o más actividades, empresas de dimensión comunitaria., y junto con esto la problemática sobre la negociación colectiva y las normas sobre competencia en los mercados, en lo que de manera negativa puede incidir algunas de las reformas operadas por el RD-Ley en materia de descuelgue salarial.

### **3. En cuanto al procedimiento de negociación.**

Para UGT y CCOO deben negociarse los distintos aspectos sobre legitimación para negociar, tanto por parte de la representación empresarial, como por la parte sindical y unitaria de los trabajadores. A este respecto, las nuevas formas de representación previstas en el mencionado RD-ley, entendemos que no resuelven de manera satisfactoria la representación y defensa efectivas de los derechos de los trabajadores en las pequeñas y medianas empresas afectadas.

Pero en materia de procedimiento, la posición sindical que se defiende es la del fortalecimiento e impulso de las funciones de las comisiones paritarias de los convenios, para lo que deben articularse reglas adecuadas sobre su composición, procedimientos y plazos de actuación. Con ello se mejorará la administración de los convenios.

La negociación y el gobierno de los convenios necesitan de la adecuada regulación de todos los aspectos relacionados con el deber de negociar, que incluye la determinación de la información precisa para la negociación, su desarrollo conforme a los principios de la buena fe, y la consecución de acuerdos sobre la solución extrajudicial de conflictos, cuestión ésta, de notoria actualidad, atendiendo a los nuevos contenidos en este marco legal del Estatuto de los Trabajadores introducido por el RD-ley 10/2010

En conexión con lo anterior, para CCOO y UGT la reforma del marco legal en materia de negociación colectiva debe afectar necesariamente a la participación colectiva en la determinación de las condiciones de trabajo, definiendo los derechos de las organizaciones sindicales, y el régimen legal, en general, sobre derechos información, consulta y negociación.



#### **4. Propuestas de carácter institucional.**

Reiteramos las propuestas sindicales recogidas en nuestro anterior documento de 6 de mayo de 2010 sobre medidas de carácter institucional, y que son las relativas a las estadísticas de convenios, la información sobre los datos del registro informático de convenios y acuerdos, la identificación de convenios sin aplicación efectiva, la incorporación de los códigos de convenio a la distinta documentación administrativa de interés en lo laboral, el observatorio y el mapa de la negociación colectiva, y la revisión del papel de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

#### **IV. Propuestas para un acuerdo sobre reforma del marco legal en materia de flexibilidad interna**

Como se indicó en su momento, el AENC incorporó previsiones y compromisos para la negociación colectiva de los años 2010, 2011 y 2012 sobre la flexibilidad interna en las empresas como instrumento idóneo para el mantenimiento del empleo y de la actividad productiva (clasificación profesional, movilidad funcional, modificaciones en la organización del trabajo derivadas de la innovación y los cambios tecnológicos, gestión del tiempo de trabajo, desarrollo de la formación continua, y condiciones del "teletrabajo") los procesos de reestructuración de las empresas (la gestión de las reestructuraciones, la explicación y justificación a tiempo de los cambios, desarrollo de la empleabilidad, dimensión territorial, situación de las PYMES, fomento de medidas de reducción temporal de jornada o suspensiones de contratos, y potenciación de observatorios sectoriales estatales) y sobre los derechos de información, consulta y participación (a partir de los previstos en el ET, y a partir de los derechos de los comités de empresa europeos, el reforzamiento en el diálogo social sectorial, la incidencia de las TIC).

Con la finalidad de dar cumplimiento a la mencionada disposición adicional única del AENC, propusimos los distintos aspectos que deberían ser objeto de negociación para la mejora de los instrumentos de flexibilidad interna previstas en el ordenamiento jurídico, y la adaptación de las condiciones de trabajo a la evolución económica de las empresas, sin merma de los derechos laborales, y mediante procesos transparentes de información y participación con la representación legal de los trabajadores en la empresa, o, en ausencia de dicha representación, a través de las organizaciones sindicales más representativas y las representativas en el sector; participación igualmente necesaria en todo proceso de



reestructuración y externalización empresarial (desarrollados en el borrador de propuesta para el temario sobre negociación colectiva y flexibilidad interna", del pasado 6 de mayo de 2010, y enunciados anteriormente en el "punto I. Introducción" )

UGT y CCOO han mostrado su total desacuerdo con las medidas aprobadas en el RD-ley 10/2010 sobre flexibilidad interna en las empresas, entre otros contenidos de esa norma, y expresa su preocupación por la conflictividad que podría generar su aplicación en las empresas con merma de la paz social, y el posible incremento de los litigios ante los Tribunales de Justicia.

Asimismo, no resultan intrascendentes los obstáculos puestos con esta reforma legal al desarrollo de las recomendaciones del Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva para el período 2010-2012.

Estas circunstancias justifican más si cabe para CCOO y UGT la necesidad de proceder al desarrollo de los mecanismos e instrumentos de flexibilidad interna conforme a lo previsto en el citado Acuerdo, y con tal propósito se dirigen al resto de las partes firmantes del AENC, para la consecución de los objetivos previstos para su período de vigencia.

Madrid, 29 de junio de 2010