

Texto para el Acuerdo sobre la Reforma de la Negociación Colectiva

Propuesta sindical

Madrid, 30 de mayo 2011

TEXTO PARA EL ACUERDO SOBRE REFORMA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

PREÁMBULO

Las partes firmantes del AENC suscrito el 9 de febrero de 2010, se comprometieron a iniciar una negociación bipartita para la reforma de la negociación colectiva, si bien con anterioridad ya habían puesto de manifiesto la necesidad de acometer la misma.

A este respecto deben citarse como antecedentes más inmediatos la Declaración para el Diálogo Social de 2004 suscrita por las citadas organizaciones junto con el Gobierno y, asimismo, la Declaración para el impulso de la economía, el empleo, la competitividad y el progreso social" de 29 de julio de 2008, suscrita por las mismas partes.

Iniciado a primeros de 2011 el proceso de diálogo social bipartito, se suscribió el 2 de febrero el Acuerdo sobre criterios básicos para la reforma de la negociación colectiva, que fue incorporado al Acuerdo Social y Económico para el crecimiento, el empleo y las garantías de las pensiones (ASE), suscrito entre la mismas organizaciones empresariales y sindicales y el Gobierno.

En el citado acuerdo de 2 de febrero, los firmantes nos comprometíamos al desarrollo de un proceso de negociación y a suscribir un acuerdo interconfederal en el que se incorporaran los acuerdos de reforma de la negociación colectiva. Fruto de este proceso es el presente Acuerdo Interconfederal.

En el ASE se incluían medidas de carácter coyuntural para 2011-2012, entre ellas un programa excepcional de empleo para la transición hacia la contratación estable dirigido a jóvenes y personas desempleadas de larga duración, previendo que transcurridos seis meses se realice una evaluación sobre su impacto y se analice, en su caso, la procedencia de efectuar una nueva regulación del trabajo a tiempo parcial que incluya, entre otros aspectos, el de su protección social. En consecuencia, las partes se comprometen ante la persistencia de la gravísima situación de desempleo que sigue incidiendo especialmente en los parados de larga duración y en los jóvenes, a efectuar una evaluación de los actuales sistemas de contratación y proponer las reformas que se consideren adecuadas para paliar esta situación.

También en el ASE se prevé acciones de mejora de la empleabilidad que combinen actuaciones de orientación y formación para el empleo: más y

mejor formación para los jóvenes, para ello, las partes, de forma tripartita, acuerdan analizar el sistema de formación profesional dual (Escuela-Empresa) y su posible implantación en nuestro país; y el impulso de la estrategia global para el empleo de los trabajadores de más edad.

DIAGNÓSTICO DE LA ECONOMÍA Y DEL EMPLEO

La economía española se encuentra en una posición muy delicada como consecuencia de la recesión, que ha tenido una incidencia especialmente grave sobre el empleo. En un contexto de débil recuperación de la actividad económica (tal y como refleja el ligero descenso del Producto Interior Bruto en 2010, acumulándose a la fuerte caída del año anterior), la elevada tasa de desempleo (en el 20 por ciento de la población activa) es el principal problema de la sociedad española.

A la grave destrucción de puestos de trabajo se añaden las dificultades para crear empleo derivadas de la falta de demanda interna (tanto en la vertiente de consumo como de inversión) y de las debilidades de un tejido productivo dependiente de un crédito que no termina de fluir. El excesivo endeudamiento, tanto público como privado, sigue lastrando las posibilidades de recuperación económica.

La economía española necesita mejorar su tejido productivo, con un mayor valor añadido en su producción, capaz de aumentar la cuota de mercado interno y externo, es decir, de alcanzar mejoras de competitividad a partir de la calidad de los productos, con precios asimismo competitivos frente a terceros países.

Para lograrlo se necesitan avances en la educación y formación de los trabajadores, en investigación, desarrollo e innovación, pero también es necesario, sobre todo en el corto plazo, hacer un uso más eficiente del factor trabajo y del capital en el proceso productivo. Para ello, las políticas que fortalezcan la competitividad del aparato productivo, las políticas energéticas que traten de reducir la excesiva dependencia del exterior, y la necesaria normalización de acceso al crédito en nuestro sistema financiero, han de ser claves en la recuperación económica y del empleo en nuestro país.

En el difícil contexto actual, donde el cumplimiento del plan de saneamiento de las cuentas públicas limita los márgenes de política fiscal, la mejora y profundización del sistema de negociación colectiva de nuestro país se convierte en un instrumento capaz de dinamizar la economía y el empleo. El objetivo final es alcanzar la adecuación de una estructura de la negociación que permita adaptar las herramientas para mejorar la flexibilidad interna en

el uso y remuneración de los factores productivos, con estabilidad en el empleo, a las circunstancias económicas.

MODELO SALARIAL

La negociación colectiva se entiende como el espacio natural del ejercicio de la autonomía colectiva de las Organizaciones Empresariales y Sindicales y el ámbito apropiado para facilitar la adaptación de las empresas, fijar las condiciones de trabajo y contribuir a alcanzar mejoras en la productividad, crear más riqueza, aumentar el empleo y su calidad y reforzar la cohesión social.

En este marco de negociación, nuestro modelo salarial está basado en la negociación de los salarios a partir de la inflación prevista, el reparto de la productividad y la inclusión de cláusulas de garantía salarial. Considerar el IPC previsto o el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (no el pasado), las cláusulas de revisión o garantía salarial (precisamente para cubrir la eventual diferencia entre la inflación prevista y la real) y el reparto negociado de la productividad entre empresarios y trabajadores, han constituido la base de los sucesivos *Acuerdos Interconfederales de Negociación Colectiva (ANC)* firmados entre los protagonistas que participan en la determinación salarial.

La negociación de los salarios, por tanto, ha seguido el criterio de buscar incrementos que permitieran a los trabajadores ganar poder adquisitivo de acuerdo a la evolución de la productividad. Esta evolución refleja las mejoras en la eficiencia en el uso de los factores productivos (mide el valor de producción respecto a los factores productivos utilizados), motivo por el cual ha sido y debe seguir siendo una variable básica de referencia dentro de la negociación colectiva.

El modelo salarial, a través del actual *Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010-2012*, ha consolidado esta política salarial, que pone de manifiesto la compatibilidad de alcanzar ganancias de poder de compra, pero determinando unos aumentos de los costes laborales unitarios muy moderados, que permiten que los beneficios de las empresas aumenten y puedan elevar su esfuerzo inversor y generar más empleo y de mayor calidad. La economía española necesita una evolución de los costes laborales y de los beneficios que mejore la posición competitiva de las empresas y sectores; quienes deberán coadyuvar a esta mejora haciendo más eficiente la inversión productiva, la innovación, la formación de los trabajadores y la gestión empresarial. Los Acuerdos suscritos han promulgado un modelo en el que ambas partes aceptan un reparto de los aumentos de la productividad.

El modelo, no obstante, debe afrontar en la actualidad situaciones extraordinarias de la economía internacional y española en el marco de la

Unión Europea que contribuya a la viabilidad de las empresas y sectores. Por ello, debe compaginar la negociación salarial con el mantenimiento del empleo cuando se den dichas circunstancias.

Un modelo de estas características cumple con los requisitos establecidos y se ajusta a las condiciones de competitividad fijadas en dicho pacto, al considerar la evolución de la productividad en la negociación salarial.

En definitiva, los elementos del modelo salarial deben adaptarse al ciclo económico y permitir dar estabilidad a las relaciones laborales, en un marco de concertación social, que se ha demostrado como la mejor opción para obtener buenos resultados macroeconómicos.

En este marco y para la renovación de AENC las partes, se comprometen a desarrollar una evaluación del modelo salarial y su relación con el objetivo de estabilidad de precios del Banco Central Europeo (BCE) y la evolución de la productividad.

MATERIAS OBJETO DE LA REFORMA

Legitimación.

Debe incorporarse a la legitimación inicial empresarial una modificación del artículo 87.3 de la LET, en relación a potenciar el mayor peso del factor número de trabajadores en la composición del banco empresarial, garantizando siempre la seguridad jurídica de las comisiones negociadoras.

Debe establecerse la prevalencia de la legitimación sindical en la negociación en la empresa, sin perjuicio de la correspondiente a la representación unitaria, de forma que sea la representación sindical la que determine si negocia ella, o la unitaria.

Ámbitos Personales.

Directivos. La inclusión de los mismos en los convenios colectivos ha sido pacífica, siendo un colectivo en expansión.

Nuestra legislación ya tiene prevista la excepcionalidad del personal de alta dirección, como una relación laboral de carácter especial fundamentada en la recíproca confianza de las partes.

Muy distinto es pretender excluir del convenio a otro tipo de profesionales o trabajadores en los que no se dan las razones que necesariamente han de justificar la no aplicación del convenio. Otro tema es que en la negociación colectiva se establezcan condiciones para la adaptación de las necesidades

que puedan ir surgiendo en este tipo de trabajadores, como en cualquier otro.

Emprendedores autónomos. En el mismo sentido que al tratar de los directivos, dejar fuera del ámbito laboral a una parte de los intervinientes en las relaciones laborales, en este caso por el tamaño de la empresa y por el tiempo que llevan desde el inicio de su negocio, es una mecánica de enorme peligro: por motivos de competencia y porque podría provocar una utilización perversa (eludir el tamaño adecuado para que no se le aplique el convenio; segregar el negocio, cambiar su actividad, etc.).

Vigencia y dinamización de la negociación colectiva.

La necesidad de adaptar el contenido de los convenios a las diferentes circunstancias socioeconómicas, conlleva la necesidad de que sean elementos dinámicos en los que resulta fundamental establecer duraciones temporales, fruto de la libre voluntad de los negociadores.

No obstante, el reconocimiento constitucional del convenio colectivo como instrumento normativo básico para la regulación de las relaciones laborales, implica la necesidad de preservar legalmente, una vez finalizada su vigencia, el contenido normativo del convenio en defecto de pacto en contrario y en tanto no se alcance acuerdo expreso.

Ahora bien, para una mayor dinamización y adaptación de los convenios colectivos, es preciso introducir medidas que solventen los problemas que se vienen produciendo respecto a las renovaciones de materias o falta de adaptación a las nuevas realidades o exigencias socioeconómicas. Y a tal efecto:

- Debe incluirse como contenido mínimo de los convenios colectivos: que el plazo de preaviso se realice antes de los últimos tres meses de la duración pactada del convenio; cuál es el periodo de inicio de negociación del nuevo convenio, que en ningún caso debe ser superior a un mes desde la denuncia del anterior; el plazo máximo de negociación y el compromiso de sometimiento a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos acordados al amparo del artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- Los firmantes del presente acuerdo interconfederal asumen el compromiso de modificar los actuales sistemas de solución extrajudicial de conflictos para incluir entre ellos el sometimiento a arbitraje, tras la mediación correspondiente sin efecto, cuando se agoten los plazos de negociación que deben prever los convenios colectivos como contenido mínimo.

- Asimismo se ha de garantizar por ley que el sometimiento obligatorio a sistemas de mediación y arbitraje en ningún caso será incompatible con el ejercicio del derecho de huelga, y que el acuerdo logrado a través de la mediación y el laudo arbitral tengan la naturaleza jurídica y eficacia de convenio colectivo y que puedan ser recurridos ante la jurisdicción social, por los procedimientos y causas previstos para el convenio colectivo.

Estructura.

La adaptación de la negociación colectiva a las características del sector exige que la ordenación colectiva se realice desde el sector a nivel estatal, o en su defecto a nivel de comunidad autónoma, y que se garantice de forma adecuada dicha ordenación sectorial.

A estos efectos, la estructura debe ser definida por la negociación colectiva en el ámbito sectorial estatal, o en su defecto de comunidad autónoma, conforme a las reglas de legitimación previstas en el artículo 83.2 del ET. Igualmente debe corresponder a dichos niveles negociales fijar las reglas de complementariedad, incluida la distribución de materias, y las reglas de concurrencia, entre los niveles sectoriales intermedios y la empresa.

Así pues, la idea fundamental es ordenar la negociación colectiva desde el sector en un esquema que permita su coordinación y complementación con el ámbito de empresa de forma tal que permita dotar a las empresas de instrumentos que den respuesta a las necesidades de adaptabilidad de sus condiciones de trabajo y den apoyo al incremento de su productividad y competitividad. Los convenios sectoriales estatales deben tener también una regulación sobre procedimientos que sirva de guía a los niveles inferiores.

Lo importante es efectuar una adecuada distribución de materias por ámbitos de forma que se consiga una mejor ordenación del proceso.

Flexibilidad interna.

La flexibilidad interna, particularmente la que opera en espacios temporales reducidos para hacer frente a la coyuntura, se configura como una potente herramienta para facilitar la adaptación competitiva de las empresas, favoreciendo una mayor estabilidad en el empleo, así como la calidad del mismo.

El convenio colectivo sectorial es el espacio adecuado para ordenar el uso flexible en la empresa de elementos como el tiempo de trabajo y la movilidad funcional en un sentido complementario a las previsiones legales, de forma que su regulación convencional desincentive el uso de la extinción

de la relación laboral como instrumento para la adecuación de la capacidad productiva al ciclo. A tal efecto, el convenio sectorial deberá, como contenido mínimo, regular criterios, causas, procedimientos, periodos temporales y periodos de referencia para la movilidad funcional, tiempo de trabajo (bolsa de horas, distribución irregular de la jornada y la modificación del calendario laboral) en el ámbito de la empresa.

La empresa podrá aplicar la flexibilidad interna conforme a lo establecido en el convenio de aplicación. En caso de desacuerdo con la representación legal de los trabajadores, será la Comisión Paritaria correspondiente la que resuelva el conflicto y, de persistir el mismo, procederá el sometimiento a los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos siempre con procedimientos ágiles y eficaces.

Cuando la flexibilidad interna suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, en ausencia de representación legal de los trabajadores, la negociación se realizará en el ámbito de la Comisión Paritaria correspondiente y, en su ausencia, se aplicarán los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos.

En los supuestos en los que no haya acuerdo en los procesos de consulta con la representación legal de los trabajadores, se acudirá a la Comisión Paritaria correspondiente y, de persistir el conflicto a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos.

Descuelgue Salarial.

En esta materia, al igual que en la modificación sustancial, en los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores, la negociación se realizará en el ámbito de la Comisión Paritaria correspondiente y, en su defecto, se aplicarán los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos.

En los supuestos en los que no haya acuerdo en los procesos de consulta con la representación legal de los trabajadores, se acudirá a la Comisión Paritaria correspondiente y, de persistir el conflicto a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos.

Comisiones Paritarias.

Este Acuerdo exige un mayor compromiso en la administración y gestión de los convenios colectivos.

En consecuencia existe un interés común en fortalecer y ampliar las funciones de las Comisiones Paritarias y su vinculación con los Sistemas Extrajudiciales de Conflictos (SEC).

Para ello, han de observarse los siguientes principios: a) Dotar de seguridad jurídica a su actuación; b) garantizar que su funcionamiento sea realmente

efectivo, de forma que no represente dilaciones o impedimentos en los ámbitos en los que puede intervenir; c) desarrollar las Comisiones Paritarias incluida su descentralización y dotación de recursos adecuados a las nuevas funciones encomendadas .

Las Comisiones Paritarias, sin perjuicio de lo que en cada unidad de negociación pueda establecerse al respecto, deberían desarrollar las siguientes funciones:

- 1) Interpretación de lo pactado en el supuesto de cualquier conflicto de interpretación del convenio colectivo. Esta intervención se realizará a petición de parte y, en los conflictos derivados de la aplicación de medidas de flexibilidad temporal o estructural, se producirá con carácter previo a la efectividad de las mismas en los supuestos de modificación sustancial previstos en el Artículo 41 de la LET, en aquellos que afecten a lo dispuesto en el 82.3 y los que afecten a más del 10% de los trabajadores en las empresas de 50 o menos trabajadores o el 5% en las de 51 o más. En el caso de conflictos colectivos, será previa a cualquier otra vía, sea extrajudicial o judicial, garantizando la rapidez y efectividad en el funcionamiento de la correspondiente Comisión Paritaria a efectos de no perjudicar los derechos de los sujetos afectados. Esta interpretación tendrá la misma eficacia que el convenio, integrándose en el mismo y siendo objeto de los mismos trámites de registro y publicación que, en su caso, haya seguido aquél.
- 2) Solución de los conflictos de aplicación del convenio, incluyendo los ocasionados respecto a la determinación de sus ámbitos personal, funcional o temporal.
- 3) Desarrollo de cualquier función de regulación o adaptación que pueda haber sido delegada por la comisión negociadora, respetando, con independencia de la composición numérica, los niveles de legitimación previstos en la normativa estatal respecto a la comisión negociadora.
- 4) Emitir informe preceptivo cuando un convenio colectivo sectorial de ámbito inferior pretenda no aplicar lo regulado por un acuerdo o convenio colectivo de ámbito sectorial superior en materias distintas a las referidas en el párrafo tercero del art. 84 de la LET. Dicho informe, que deberá solicitarse por las partes negociadoras del convenio previamente a iniciar los trámites a los que se refiere el art. 90 de la LET, deberá emitirse en el plazo máximo de 15 días desde su solicitud.
- 5) La adaptación del convenio a los cambios normativos imperativos que se produzcan durante la vigencia del mismo.
- 6) Revisión de los convenios colectivos durante su vigencia. En estos supuestos, la Comisión Paritaria, a petición de cada una de las partes, siempre y cuando los solicitantes reúnan las mayorías suficientes para la constitución válida de la comisión negociadora, podrá acordar la conveniencia de iniciar un proceso negociador, para modificar el convenio en todo o en parte. Si así se acuerda, las partes que estaban legitimadas para negociar el convenio que se quiere revisar están obligadas a iniciar el proceso negociador. Si se llega a un acuerdo de modificación del convenio, lo acordado sustituirá a la parte revisada, si se modifica en su totalidad, el nuevo convenio sustituirá al anterior con las consecuencias previstas en el Art. 86.4 de la LET.

Cuando la Comisión Paritaria acuerde la conveniencia de iniciar un proceso negociador para modificar el convenio, y nazca por ello la obligación de negociar, la convocatoria de huelga durante el proceso negociador no estará incluida en el supuesto previsto en el Art. 11c) del RDL 17/1997.

Sistemas de Solución Extrajudicial de Conflictos.

En los acuerdos interprofesionales de nivel estatal y autonómico, se han venido regulando medios extrajudiciales de solución de conflictos laborales, principalmente de carácter colectivo, cuyos resultados, aunque positivos en términos de "desjudicialización", pueden valorarse como insuficientes en la evolución actual de nuestras relaciones laborales. Esta insuficiencia no sólo puede predicarse desde una perspectiva cuantitativa - el número de arbitrajes habidos es muy escaso, y el de mediaciones relativamente bajo -, sino también cualitativa, en el sentido de que tales medios extrajudiciales han sido configurados para atender esencialmente los conflictos colectivos derivados de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos, con diseños básicamente inadecuados para atender otros tipos de conflictos laborales.

Esa configuración de los medios extrajudiciales limita la posibilidad de aplicarse a toda una conflictividad colectiva e individual, originada esencialmente - aunque no únicamente - a nivel empresarial, y derivada de las medidas de flexibilidad interna y de restructuración que han requerido de forma creciente las empresas, conflictividad que, al no encontrar solución o tener una solución insatisfactoria, especialmente en supuestos de desacuerdo, ha llevado frecuentemente a la flexibilidad externa como medio de adaptación de la empresas a los cambios de circunstancias en el mercado.

La necesidad de establecer la mediación y el arbitraje como medios preferentes para la solución de las controversias derivadas de la flexibilidad interna y del descuelgue salarial, exige una profunda reforma de los medios extrajudiciales, en tanto que necesitan de una aproximación más flexible, ágil y efectiva a efectos de cumplir un papel más relevante en la solución de las controversias originadas a nivel de empresa, y no sólo en el plano más institucional de solución de los conflictos derivados de la administración de los convenios colectivos.

Igualmente es necesario hacer jugar a la mediación y al arbitraje un papel mayor en la solución de los conflictos derivados de los casos de desacuerdos para la renovación de los convenios colectivos, de manera que la mediación y en su caso el arbitraje se utilicen de forma más acentuada en los procesos de negociación, como forma de fortalecimiento de los mismos y, una vez agotada la posibilidad de acuerdo en esa negociación y los plazos máximos establecidos, dispongan las partes de un cauce adecuado de resolución de las situaciones de bloqueo de negociación en la mediación y arbitraje. A tal fin se procederá por los firmantes del presente acuerdo a la revisión del vigente Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC). Tales medios extrajudiciales no han de debilitar, sino todo lo contrario, el derecho y deber de negociar colectivamente, pero han

de facilitar la efectiva y continua adaptación de los contenidos de los convenios.

Para ello es necesario dotar de una mayor polivalencia a los medios extrajudiciales de manera que además, su actuación tenga una especial relevancia a la hora de facilitar la solución de las controversias derivadas de los cambios organizacionales y de las reestructuraciones en las empresas así como para la solución de los conflictos derivados de la aplicación de las medidas de flexibilidad que le sean remitidos por las Comisiones paritarias de los convenios.

En base a las anteriores premisas, los puntos esenciales a abordar para la reforma de los medios extrajudiciales de solución de conflictos pueden basarse en los siguientes principios generales:

- a) Ampliar el ámbito objetivo de los medios extrajudiciales, incluyendo como finalidad propia de los mismos la solución de los conflictos no sólo derivados de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos , sino también expresamente los siguientes, entre otros: -los derivados de la renovación de los convenios colectivos al término de su vigencia y tras un determinado periodo de negociación sin acuerdo;- los derivados de la modificación de convenios colectivos estatutarios, sea del propio nivel sea relacionados con el descuelgue de un convenio colectivo superior; - los derivados de la modificación de acuerdos colectivos de trabajo ; - los derivados de la modificación en materia salarial que represente descuelgue de la regulación contenida al respecto en convenios de ámbito superior; - los derivados de las decisiones del empresario cuando, en el uso de las medidas de flexibilidad de forma temporal o estructural, las partes afectadas, colectivas o individuales, no estén de acuerdo, en los términos previstos para la intervención de las Comisiones paritarias y en ausencia de acuerdo en las mismas; - los derivados de los procesos de suspensión y despido de carácter colectivo; -los derivados de la subrogación empresarial, especialmente a efectos de potenciar los pactos de armonización de las condiciones de trabajo con anterioridad o posterioridad a la subrogación; - los derivados de la convocatoria de huelgas y de la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en tales casos; todos aquellos otros que le sean encomendados por las partes.
- b) La utilización de los medios extrajudiciales ha de estar basada, en principio, en la voluntariedad, excepto cuando por acuerdo de las partes correspondientes, a nivel de empresa o ámbito superior, se establezca la obligatoriedad de los mismos. A tal fin, los firmantes del presente acuerdo consideran necesario la inclusión como contenido mínimo del convenio, en los términos del Art. 85 de la LET, la inclusión de los medios de solución extrajudicial de conflictos y de compromisos para acudir a los mismos. En este caso, ha de garantizarse el funcionamiento rápido y efectivo de tales medios a efectos de no lesionar el derecho a la tutela judicial efectiva o dilatar la resolución de las controversias por otras posibles vías.

- c) Como ya se ha indicado en el apartado VI) de este Acuerdo, las comisiones paritarias de los convenios colectivos han de tener un papel esencial en la solución de los conflictos originados en la aplicación e interpretación de los mismos, pero su intervención en los otros tipos de controversias, pudiendo ser relevante en función de lo determinado por las partes firmantes de aquéllos, no ha de perjudicar, retrasando indebidamente o impidiendo, el recurso a las vías de mediación y arbitraje.
- d) Es necesario dotar a la mediación y al arbitraje de procedimientos ágiles, rápidos y eficaces, potenciando su cercanía a la empresa, así como favorecer la presencia de mediadores y árbitros que gocen de la confianza de las partes, a efectos de que puedan realizar una contribución positiva a la gestión de las situaciones de desacuerdo. A estos efectos, debe evaluarse el seguimiento de los conflictos en sus fases iniciales y no sólo finales de consolidación del desacuerdo; deberán acortarse los plazos procedimentales al mínimo posible; deberá elaborarse una guía procedimental para incentivar la eficacia de estos procedimientos; deberá delimitarse claramente la forma de la elección de los terceros a efectos de que ello no suponga retraso en el procedimiento, para ello se establecerá un registro consensuado de mediadores y árbitros; y deberá dotarse de la máxima seguridad jurídica a las decisiones arbitrales, especialmente en relación a su eficacia y eventuales recursos ante la jurisdicción competente.
- e) En especial, en relación al sistema de designación de un mediador o árbitro para la controversia concreta ha de favorecerse que puedan intervenir inmediatamente por turno de las listas confeccionadas previamente. Para ello, ha de favorecerse la existencia de "terceros permanentes" en ámbitos determinados – especialmente a nivel de empresa o conjunto de empresas -, de forma que actúen regularmente en los conflictos que puedan surgir en los mismos.
- f) Respecto al procedimiento, la mediación y el arbitraje han de regirse por los principios de inmediatez, simplicidad y brevedad en sus trámites, de forma que existan plazos máximos claros a efectos de obtener la resolución de los conflictos ante el mediador o árbitro.
- g) Para ello, es esencial que los mediadores y árbitros, además de gozar de la máxima neutralidad – especialmente en los supuestos de órganos unipersonales-, sean escogidos entre profesionales con gran conocimiento de las materias a tratar y con un nivel de disponibilidad de actuación inmediata. Además, especialmente en los conflictos originados en la empresa, ha de ser conocedor de las circunstancias de la misma – de ahí la conveniencia de la regularidad en su actuación como tales-, de forma que ha de promocionarse terceros que estén en contacto de forma constante con ella y que gocen de la confianza de las partes implicadas. En este sentido, deberá atenderse a la formación permanente de los terceros mediadores y árbitros a efectos de garantizar su adecuada preparación y rendimiento.

- h) Respecto a la mediación ha de establecerse dos vías principales, la de carácter unipersonal – abriendo la posibilidad de que este mediador pueda erigirse con posterioridad en árbitro – o la bipartita – a veces denominada tribunal de mediación, de forma que medien dos personas elegidas de la lista previa confeccionada por las partes y en la que cada una ha sido elegida por una de éstas. De esta forma, a fin de garantizar la máxima rapidez procedimental, ha de fomentarse que en el seno del proceso de mediación pueda surgir con inmediatez y naturalidad la solución arbitral.

- i) Respecto al arbitraje, además de acentuar la necesidad de dotarle de un gran rapidez y agilidad, es necesario replantearse su composición personal, en tanto que los árbitros no han de ser sólo aptos para resolver controversias jurídicas como hasta ahora – las derivadas de la administración del convenio colectivo – sino también conflictos predominantemente de intereses que son los que pueden estar en los originados en el ámbito de la flexibilidad interna, en los descuelgues de los convenios colectivos o en la renovación de los convenios colectivos.

- j) Dada la diversidad y complejidad de los conflictos que hemos señalado que pueden atender la mediación y el arbitraje, ha de contemplarse la posibilidad de que comisiones técnicas de expertos, nombrados para cada caso, puedan asistir a tales terceros o a las mismas partes en conflicto en la determinación e identificación de los hechos y datos subyacentes en los conflictos, lo cual puede ayudar a una mejor delimitación de los aspectos en controversia.

- k) Es importante que esta renovación de los medios extrajudiciales tenga muy presente la necesidad de facilitar la adaptación en las empresas de menor dimensión, y que son las que más pueden experimentar en su competitividad los efectos negativos sea de la imposibilidad de solucionar las situaciones de desacuerdo en la flexibilidad interna o en los descuelgues sea la excesiva judicialización en su controversias colectivas y, sobre todo, individuales.

- l) A los anteriores efectos, las partes en el Acuerdo se comprometen a renovar bajo los principios anteriores la regulación de los medios extrajudiciales tanto del SIMA como a nivel de CCAA, así como promocionar la renovación de la regulación de los convenios colectivos en estas materias a efectos de potenciar la incorporación eficaz de aquella regulación, sin perjuicio de adaptarla a sus circunstancias específicas.

- m) Por su parte, los poderes públicos han de dar el máximo apoyo a la renovación y potenciación de los medios extrajudiciales, promocionando el contexto institucional adecuado para ello, en especial para la debida elección, formación y disponibilidad de mediadores y árbitro así como la provisión de sedes adecuadas y dotadas para el desarrollo de sus funciones.

MUTUAS

Las Organizaciones firmantes trasladan al Gobierno su acuerdo para que elabore una regulación de las MATEPS que se fundamente en los siguientes principios generales esenciales:

1. Garantizar la función de las Mutuas como entes colaboradores en la gestión de la Seguridad Social, fundamentalmente respecto a la protección de los derechos de los trabajadores en el ámbito de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y, en su caso, en la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, todo ello en el uso más adecuado y eficiente de sus recursos.
2. Mantener la naturaleza jurídica de las Mutuas asegurando su carácter privado como asociaciones de empresarios constitucionalmente tuteladas, respetando su autonomía gestora y de gobierno, todo ello sin perjuicio del control y tutela a desarrollar, en cuanto ente colaborador, por la Administración.

Las empresas elegirán libremente la Mutua, con participación de sus trabajadores.

3. Mejorar el cuidado de la salud de los trabajadores y contribuir a la competitividad de las empresas. Para ello, deberán dotarse de las siguientes políticas:
 - a) Incentivar a las empresas atendiendo a su tamaño, incluidas las empresas individuales, para la mejora en la prevención de riesgos laborales, valorando actuaciones y resultados.
 - b) Desarrollar un programa específico para la eficaz gestión de la incapacidad temporal basado en:
 - La mejora de la colaboración de las mutuas con la administración de la Seguridad Social y los servicios públicos de salud, para el control de los procesos y el acortamiento del tiempo de recuperación de la salud, con el consiguiente efecto derivado sobre los costes empresariales.
 - La fijación de objetivos e indicadores periódicos y mensurables, de mejora de la gestión, incremento de actuaciones y reducción de costes indebidos.
 - Sin perjuicio de las obligaciones legales respecto de los excedentes, la instrumentación de una política orientada a repercutir en las empresas mutualistas los ahorros derivados de las mejoras de gestión y reducción de cargas burocráticas. Ello evitando cualquier efecto discriminatorio en el empleo de los trabajadores.
 - c) Mejorar la gestión de la enfermedad profesional y reforzar los mecanismos de notificación y registro de la misma.
 - d) Prestar sus servicios con la calidad que requieren sus mutualistas y usuarios, reforzando la información a los mismos

y a sus profesionales sobre funciones, procedimientos, derechos y obligaciones.

4. Articular debidamente su régimen económico distinguiendo las prestaciones de la gestión interna promoviendo, mediante medidas estructurales de ajuste presupuestario (reaseguro, prestaciones, excedentes, reservas) y la creación de comisiones previas de auditoría, la mejor relación entre los recursos públicos y privados de las Mutuas y entre los ingresos y costes de las prestaciones, garantizando su gestión eficiente y transparente, así como su contribución a la solidez y mejora del Sistema de Seguridad Social.
5. Promover, en cuanto ente colaborador de la Seguridad Social, el desarrollo de la participación efectiva de las asociaciones empresariales y sindicales más representativas, sin perjuicio de la debida representación de los mutualistas y trabajadores de las Mutuas en sus órganos de dirección, supervisión y control.
6. Con el objetivo de eliminar el absentismo injustificado se elaborará trimestralmente un ratio de evaluación de su comportamiento general tanto en el sector público como en el privado, de forma que puedan adoptarse las medidas correctoras adecuadas.

Las organizaciones firmantes solicitan del Gobierno que en los meses siguientes a la firma del presente Acuerdo se realice una primera evaluación, con vistas a los presupuestos de 2012 en relación con la ejecución presupuestaria de ingresos y gastos y la eventual adecuación y ajuste de las cotizaciones por contingencias profesionales.

Esta evaluación se realizará periódicamente en los términos establecidos en el Acuerdo Social y Económico.

Las organizaciones firmantes trasladan al Gobierno y a los grupos parlamentarios su interés en que las medidas necesarias para aplicar este Acuerdo se adopten por norma legal que pueda ser tramitada en el marco del Proyecto de Ley de actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social de forma que puedan entrar en vigor, en todo caso, antes del 1 de enero de 2012.

PROPUESTA ARTICULADA DE REFORMA LEGAL

Las partes firmantes del presente Acuerdo se comprometen en el plazo de ... a elaborar una propuesta con las redacciones de los artículos de los textos legales, que se han de modificar para dar respuesta legal a los compromisos asumidos en este Acuerdo, ya que trasciende el puro compromiso de los interlocutores sociales firmantes del mismo, requiriendo, en toda una serie de materias, llevar a cabo las modificaciones legales correspondientes.

A tal fin, desde el pleno respeto a la potestad constitucional conferida a quienes ostentan el poder legislativo, se dirigirán al Gobierno a efectos de que, por las vías adecuadas, se adopten las disposiciones necesarias para hacer efectivas las medidas contenidas en el preacuerdo.

ANEXOS

PROPUESTAS RELATIVAS A LA INFORMACIÓN SOBRE EL ALCANCE Y CONTENIDO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1. Uno de los objetivos de este Acuerdo es el de dinamizar la negociación colectiva. Con esta finalidad, se han incluido medidas tanto respecto de los procesos negociadores, como sobre nuevos contenidos y renovación de materias de los convenios colectivos.

Para ello, además de las medidas propuestas para el refuerzo de las instituciones competentes en materia de negociación colectiva, resulta esencial disponer de una información más completa sobre el alcance y cobertura de la negociación colectiva y sobre los contenidos concretos de los convenios colectivos.

En la actualidad, junto a cierta información que puede obtenerse sobre los convenios colectivos a partir de las transacciones de las empresas con la Seguridad Social, la principal fuente de información en materia de negociación colectiva viene constituida por las denominadas hojas estadísticas de los convenios colectivos que deben ser cumplimentadas por las comisiones negociadoras de los mismos y que acompañan al texto del convenio para el que se solicita el registro, depósito y publicación oficial.

2. Existen diversas razones que aconsejan revisar las formas de obtener información sobre el alcance y los contenidos de los convenios colectivos:

- La creciente complejidad que ha ido adquiriendo con el paso del tiempo la cumplimentación y los propios contenidos de las hojas estadísticas.
- Las posibilidades que ofrecen las nuevas tecnologías de la información y la comunicación para el conocimiento e información sobre el alcance y los contenidos de los convenios colectivos.
- Las mayores necesidades de información que requieren los negociadores de los convenios colectivos a la hora de determinar nuevos contenidos y las autoridades laborales para conocer la realidad de las condiciones de trabajo establecidas en la negociación colectiva.

A la vista de lo anterior, las partes firmantes acuerdan proponer al Gobierno que, previa consulta y negociación con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, adopte, con anterioridad al 31 de diciembre de 2011, las medidas necesarias para:

1º. Revisar las hojas estadísticas de los convenios colectivos, con los siguientes objetivos:

- Simplificar sus contenidos, refiriendo éstos a aquellas informaciones relevantes para su tratamiento por las estadísticas públicas.

- Favorecer que existan instrumentos técnicos de apoyo público para su mejor y más completa cumplimentación por las comisiones negociadoras de los convenios colectivos.

- Identificar otras vías de conocimiento, distintas de las hojas estadísticas, que permitan obtener una información más completa y rigurosa de los contenidos de los convenios colectivos.

2º. Introducir como dato de cumplimentación obligatoria en los documentos de cotización empresarial a la Seguridad Social el código del convenio colectivo aplicable en la empresa.

PROPUESTA RELATIVA AL REFUERZO DE LAS INSTITUCIONES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1. Desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores hace ya más de treinta años, la negociación colectiva se ha convertido en una fuente esencial de regulación de las condiciones de trabajo y en un instrumento especialmente eficaz del que disponen las organizaciones empresariales y los sindicatos, los empresarios y los trabajadores, para gobernar las relaciones laborales.

El balance que podemos hacer del sistema de negociación colectiva es, sin duda, positivo, ya que ha servido para estructurar y dar estabilidad a un modelo eficaz de interlocución social entre las empresas y sus trabajadores y para adaptar nuestras relaciones laborales a los profundos cambios que se han producido en el trabajo en todos estos años.

Con todo, como hemos reconocido en el Acuerdo bipartito sobre criterios básicos para la reforma de la negociación colectiva que forma parte del Acuerdo Social y Económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones, la negociación colectiva presenta actualmente problemas de estructura y de vertebración, de legitimación, de flexibilidad interna, de innovación y de adaptación de contenidos, de gestión, de adecuación a las dificultades, entre otros problemas que el presente Acuerdo debe ayudar a superar.

2. Cada año se han venido firmado en España en los últimos años una media superior a los cinco mil convenios colectivos, entre convenios de empresa y convenios sectoriales de distinto ámbito, que determinan las condiciones de trabajo de una cifra que normalmente ha superado los diez millones de trabajadores. Estas cifras son, por si mismas, suficientemente expresivas de la importancia de la negociación colectiva en el sistema español de relaciones laborales y, por extensión, para nuestro mercado de trabajo.

A pesar de la creciente importancia que ha ido adquiriendo la negociación colectiva con el paso de los años, y a diferencia de lo sucedido en otros ámbitos, es necesario reconocer que las instituciones públicas, de carácter tripartito y paritario, que se han ocupado de la misma no han sido adaptadas convenientemente a las nuevas necesidades derivadas de la estructura compleja de nuestro sistema de negociación colectiva y de su trascendencia en la regulación y determinación de las condiciones de trabajo.

3. Esta reforma pactada de la negociación colectiva está llamada a producir a corto, medio y largo plazo, importantes cambios en el funcionamiento del actual sistema y en los contenidos de los convenios colectivos. De la reforma se van a derivar, igualmente, nuevas necesidades para los distintos sujetos y actores (comisiones negociadoras, organismos de solución autónoma de conflictos) que intervienen en todo el proceso de negociación de los convenios colectivos y en las herramientas disponibles para su

conocimiento (registro de convenios colectivos, estadística, estudio, documentación).

Es obligado, por tanto, disponer de instituciones nuevas que permitan realizar en tiempo real el análisis y el seguimiento de los cambios que se van a ir produciendo y una evaluación permanente de las transformaciones del conjunto del sistema de negociación colectiva. Por ello, en opinión de las partes firmantes de este Acuerdo de reforma de la negociación colectiva, para que ésta puede desplegar adecuada y eficazmente la totalidad de sus potenciales efectos, resulta conveniente proceder a una profunda transformación de las instituciones públicas dedicadas a la negociación colectiva y a las relaciones laborales.

Esta transformación debe dar lugar a la desaparición de la actual Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos y su sustitución por una nueva institución, más potente, más moderna, más participativa, más abierta, con mayor capacidad de estudio, análisis y difusión de la realidad de la negociación colectiva y que sirva a la vez para dotarla de mayores dosis de innovación, de dinamismo y de adaptación a la realidad económica y social y a las necesidades de las empresas y de los trabajadores.

La constitución de esta nueva institución debería aprovecharse también para conformarla con una concepción más global del lugar que la negociación colectiva desempeña dentro del sistema de relaciones laborales entre el Gobierno y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, de manera que pueda asumir igualmente funciones y cometidos relacionados también con aquéllas.

A la vista de lo anterior, las partes firmantes acuerdan proponer al Gobierno que proceda a la creación de un Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva, adscrito al Ministerio de Trabajo e Inmigración, de carácter tripartito y paritario, formado por representantes de la Administración General del Estado y de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

Este Consejo debería asumir, al menos, las siguientes funciones:

1ª. Conocer anualmente el programa de actuación en materia de relaciones laborales a desarrollar por el Ministerio de Trabajo e Inmigración.

2ª. El desarrollo de las funciones de relación entre el Ministerio de Trabajo e Inmigración y la Fundación Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, que, en todo caso, mantendrá su actual carácter bipartito, derivada del IV Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos firmado el 10 de febrero de 2009.

3ª. Las funciones regladas relativas al asesoramiento y consulta a las partes en orden al planteamiento y determinación de los ámbitos funcionales de los convenios colectivos y al dictamen preceptivo en el procedimiento administrativo de extensión de convenios colectivos, funciones que actualmente corresponden a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios

Colectivos a que se refiere la disposición final segunda del Estatuto de los Trabajadores.

4ª. Elaborar anualmente, dentro del primer trimestre de cada año, un informe sobre negociación colectiva, salarios y competitividad, a partir del análisis y estudio de la información estadística disponible y de los indicadores públicos sobre los datos y previsiones de la actividad económica general y sectorial, a nivel nacional y de Comunidad Autónoma, utilizando información comparable con la de otros países, particularmente de la Unión Europea.

5ª. La información, el estudio, la documentación y la difusión de la negociación colectiva. Para el desarrollo de estas funciones, dependerá del Consejo de Relaciones laborales y de Negociación Colectiva un Observatorio de la Negociación Colectiva, que adoptará la forma jurídica que se considere más adecuada, y que tendrá los siguientes cometidos:

- Realizar y mantener actualizado un Mapa de la Negociación Colectiva, que refleje de forma sistemática, ordenada y detallada la totalidad de convenios colectivos vigentes en España.
- Realizar informes anuales, de carácter general o sectorial, sobre la situación de la negociación colectiva en España desde una perspectiva jurídica y económica que, sin perjuicio de la autonomía colectiva, puedan resultar de utilidad para los interlocutores sociales para determinar los contenidos de la negociación colectiva.

El Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva debería ser creado por el Gobierno, previa consulta y negociación con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, con anterioridad al 31 de diciembre de 2011.

PROPUESTA RELATIVA AL ESTUDIO DE LA VIGENCIA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

1. Uno de los objetivos de este Acuerdo es el de dinamizar la negociación colectiva.

Para ello, además de las medidas propuestas para el refuerzo de las instituciones competentes en materia de negociación colectiva, resulta esencial disponer de información útil y actualizada sobre la vigencia concreta de los convenios colectivos, que permita conocer en todo momento si un determinado convenio colectivo resulta de aplicación y si produce o no efectos jurídicos y económicos.

2. En la actualidad existen dos fuentes que pueden indicar de manera aproximada cuál es la situación de los convenios colectivos: si están activos, o si, por el contrario, ya han sido sustituidos por otros acuerdos o han perdido toda su vigencia.

Estas dos fuentes son el registro histórico de convenios colectivos de la Subdirección General de Estadística del Ministerio de Trabajo e Inmigración y el Fichero General de Afiliación de la Seguridad Social, concretamente los campos referidos al código de los convenios colectivos, que se cumplimentan en las transacciones de las empresas con la Seguridad Social.

Realizado un ejercicio de análisis de la información disponible en las dos fuentes indicadas, se ha constatado que la información que existe en las mismas no es homogénea y que determinar con exactitud los convenios colectivos que pueden considerarse vigentes o no según sigan produciendo o no efectos económicos es un ejercicio técnicamente muy complejo que, dada la diversidad de situaciones que pueden producirse, exige un análisis detallado caso por caso.

Por otra parte, pese a no tenerse noticia estadística de su vida económica, debe recordarse que los convenios colectivos pueden estar en situación de prórroga o "ultraactividad" conforme a lo establecido en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, donde se dispone que el contenido del convenio se prorrogará anualmente cuando no hay denuncia (salvo pacto en contrario) y, en caso de existir tal denuncia (también salvo pacto en contrario), se mantendrá vigente el contenido normativo del mismo hasta que se alcance un acuerdo expreso.

En concreto, si se revisa la base de datos que alimenta la información de la Hoja Estadística que nutre el Registro histórico de la Subdirección General de Estadística del Ministerio de Trabajo e Inmigración se observa que contiene una cifra superior a los 18.000 convenios colectivos, observándose que incluye tanto convenios con una dinámica que los identifica automáticamente como convenios "vivos" como otros convenios en los que no hay anotaciones durante muchos años. Sin embargo, explotando esa misma fuente y también el Fichero General de Afiliación de la Seguridad Social, los convenios colectivos con efectos económicos año tras año suelen situarse en una cifra que suele superar los 5.000 convenios.

Los datos anteriores confirman la necesidad de realizar un ejercicio de análisis de esta cuestión que sirva para tener una información completa y rigurosa de los convenios colectivos vigentes.

A la vista de lo anterior, las partes firmantes acuerdan:

Proponer al Ministerio de Trabajo e Inmigración que promueva la constitución inmediata de un grupo de trabajo de carácter tripartito, formado por personal técnico del MTIN, de las organizaciones empresariales y de los sindicatos más representativos, que realice con anterioridad al 31 de julio de 2011 un análisis completo de la situación actual de la vigencia de los convenios colectivos según las fuentes disponibles y proponga las medidas a adoptar para que pueda existir una información útil y actualizada de acceso público sobre la vigencia y efectos de los convenios colectivos.

