

La reforma de la negociación colectiva



CNT

Confederación Nacional del Trabajo

Autor: Antonio Baena Espejo

Edita: Secretaría de Formación y Estudios
Secretariado Permanente del Comité Confederal

Agosto 2011

Historiador Domínguez Ortiz 7 local 2 14002 Córdoba

correo-e: sp_cn@cnt.es

Dirección Postal: Apartado 2138 - Código Postal 14080

Teléfono: 957 434 897 /Fax: 942 940 983

www.cnt.es

El presente documento tiene como finalidad el debate y la reflexión. No constituye, por tanto, un acuerdo de la organización.



Este trabajo se encuentra bajo una Licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 3.0 Unported.

Permisos que vayan más allá de lo cubierto por esta licencia pueden encontrarse en <http://creativecommons.org>. Esta licencia permite copiar, distribuir, exhibir e interpretar este texto, siempre y cuando se cumplan las siguientes condiciones:

Autoría-atribución: se deberá respetar la autoría del texto y de su traducción.
Siempre habrá de constar el nombre del autor/a y del traductor/a.

No comercial: No se puede utilizar este trabajo con fines comerciales.

Se permite la generación de obras derivadas siempre que no se haga un uso comercial y se distribuyan con una licencia igual a la que regula la obra original.

Los términos de esta licencia deberán constar de una manera clara para cualquier uso o distribución del texto. Estas condiciones sólo se podrán alterar con el permiso expreso del autor/a. Para ver una copia de esta licencia, visite <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/> o escriba una carta a Creative Commons, 444 Castro Street, Suite 900, Mountain View, California, 94041, USA.

La reforma de la negociación colectiva

La reforma de la negociación colectiva

INDICE

1. INTRODUCCION, 5

2. LA NEGOCIACION COLECTIVA ANTES DE LA ACTUAL REFORMA, 7

- 2.1. La regulación legal de la Negociación Colectiva y sus modificaciones, 7
- 2.2. Principales características de la Negociación Colectiva en el Estado Español, 8
- 2.3. Estructura y Contenidos de la Negociación Colectiva, 9
- 2.4. El Modelo de Indexación Salarial, 11
- 2.5. Otros Contenidos de la Negociación Colectiva, 12

3. LAS FALSAS PREMISAS UTILIZADAS PARA JUSTIFICAR LA REFORMA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, 13

- 3.1. La nula relación entre la tasa de Paro y la Negociación Colectiva, 13
- 3.2. La lamentable situación de los Salarios en España, 15
 - 3.2.1. Salario Mínimo Interprofesional, 15
 - 3.2.2. Salario Medio, 16
 - 3.2.3. Evolución de los Salarios y su poder adquisitivo, 17
- 3.3. Sobre la supuesta rigidez del Mercado Laboral, 18
- 3.4. Productividad y Costes Salariales, 20

4. LOS CAMBIOS INTRODUCIDOS POR EL REAL DECRETO 7/2011 DE MEDIDAS URGENTES DE REFORMA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, 21

- 4.1. Estructura de la Negociación, 21
- 4.2. Contenido y Vigencia de los Convenios, 22
 - 4.2.1. Contenidos mínimos de los Convenios, 22
 - 4.2.2. Vigencia de los Convenios, 23
- 4.3. Legitimación para Negociar, 24
- 4.4. Comisión Negociadora, 24
- 4.5. Flexibilidad Interna Negociada, 25
 - 4.5.1. Movilidad geográfica, 25
 - 4.5.2. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo, 25
 - 4.5.3. Expedientes de Regulación de Empleo, 25
 - 4.5.4. Descuelgue salarial, 25
- 4.6. Consejo de Relaciones Laborales y Negociación Colectiva, 25
- 4.7. Procedimientos no Judiciales, 26
- 4.8. Aplicación Temporal de las medidas contenidas el en RD 7/2011, 26

5. BIBLIOGRAFIA CONSULTADA,26

1. INTRODUCCIÓN

La actual Reforma de la Negociación Colectiva hay que enmarcarla dentro de la estrategia permanente de la élite financiera y económica para desmantelar progresivamente los derechos laborales y sociales de los trabajadores.

Después de la dura Reforma laboral aprobada en septiembre de 2010, el Gobierno la Patronal y los sindicatos CCOO y UGT firmaron en Febrero de 2011 el ASE (Acuerdo Social y Económico). En este nuevo pacto social se contemplaban tres ejes fundamentales: por una parte, la Reforma del Sistema Público de Pensiones que se ha materializado en la ley de adecuación, actualización y modernización de la Seguridad Social que quedó definitivamente aprobada el pasado mes de Julio y entrará en vigor el 1 de Enero de 2013. En segundo lugar, la Reforma de las políticas activas de Empleo que se tradujo en el RD 3/2011 y por último, la Reforma de la Negociación Colectiva aprobada por el Real Decreto 7/2011 de 10 de Junio.

Tras varios meses de negociación entre los sindicatos oficiales y la patronal y cuando prácticamente existía ya un preacuerdo en el que CCOO y UGT habían aceptado la casi totalidad de las demandas empresariales, la CEOE escenificó la ruptura del proceso negociador convencida de que el Decreto que dictara el Gobierno sería aún más favorable para sus intereses que lo acordado con los sindicatos en la mesa de negociación.

Finalmente, así fue. El 11 de Junio el BOE publicaba el Real Decreto 7/2011 de 10 de junio de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva. Un decreto que el gobierno ha querido presentar como “urgente” y “equilibrado” y que pretende, según ellos, adaptar la negociación colectiva a la realidad cambiante de las empresas, dinamizar y flexibilizar las relaciones laborales

de nuestras empresas para lograr que nuestra economía sea más competitiva y genere más empleo.

La realidad es que está Reforma multiplica el descomunal desequilibrio a favor de los empresarios que existe en el actual marco de relaciones laborales en este país. En modo alguno era necesaria, ni mucho menos urgente, pero se ha hecho por imposición de eso que ellos llaman los “mercados”, teniendo unos claros beneficiarios que son los empresarios y unos damnificados que somos el conjunto de los trabajadores.

En modo alguno era necesaria, ni mucho menos urgente, pero se ha hecho por imposición de eso que ellos llaman los “mercados”, teniendo unos claros beneficiarios que son los empresarios

Se han asumido por parte del Gobierno las demandas del sector más reaccionario del empresariado español y las medidas planteadas en el Real Decreto (limitar la ultraactividad de los convenios, aumentar la flexibilidad en las empresas y la discrecionalidad de los empresarios, dar prioridad a los convenios de empresa, facilitar el descuelgue salarial, etc.) coinciden milimétricamente con lo que venían demandando desde hace tiempo organizaciones como FEDEA, El Círculo de Empresarios y otros think tank del pensamiento neoliberal financiados por las grandes corporaciones financieras y económicas.

Si laboral y socialmente el Real Decreto es aberrante, a nivel jurídico no se puede cali-

ficar sino como una autentica chapuza. Las prisas y la improvisación han provocado que contenga importantes ambigüedades y lagunas, tanto en la forma, como en el contenido, que ha sido calificado por muchos juristas como claramente constitucional. El Real Decreto fue convalidado en el Congreso y tratado como proyecto de Ley, esperándose que en esa tramitación parlamentaria se realicen algunas modificaciones que lo empeorarán y que serán claramente lesivas para los intereses de los trabajadores. Entre otras cuestiones, ya se ha anunciado que se aprovechará este proyecto de ley para aumentar los poderes de las Mutuas de accidentes laborales, introducir algún nuevo tipo de contrato basura para los jóvenes y fomentar el contrato a tiempo parcial.

Se pretende que solo tengan legitimidad para negociar las burocracias de los sindicatos oficiales o los corporativos y amarillos

Esta es una reforma en profundidad del marco laboral, en la que el estado, en lugar de tutelar -como se supone que es su función- los derechos de la parte más débil (los trabajadores) ejerce la tutela de los derechos empresariales. Al contrario de lo que venia sucediendo hasta ahora en todas las reformas, el estado no se dedica aquí a desregular contra los trabajadores, sino a regular en exceso a favor de la parte empresarial e imponer contenidos mínimos de la negociación, arbitrajes obligatorios, etc., legislando sobre quiénes están legitimados para negociar, que se tiene que negociar y como se tiene que negociar.

Esta reforma impone nuevos obstáculos a la libertad sindical. Se le dan más atribuciones a las secciones sindicales pero sólo a

las de los sindicatos que tengan mayoría en el comité de empresa. Se pretende que solo tengan legitimidad para negociar las burocracias de los sindicatos oficiales, o los sindicatos corporativos y amarillos para los que se abre la posibilidad de negociar los “convenios franja”.

Esta Reforma va a provocar un importante deterioro de las condiciones laborales y salariales de los trabajadores, además de aumentar la precariedad laboral.

...nos da nuevas razones para intensificar nuestra lucha contra el expliador sistema capitalista, contra este Gobierno títere y servil y sus cómplices: la corrupta clase política y la burocracia sindical

Los anarcosindicalistas estamos acostumbrados a trabajar sindicalmente con el viento en contra, ya que la legislación laboral está especialmente diseñada para dificultar nuestra acción sindical. El estrecho corsé de la legislación laboral ha provocado que las costuras de la legalidad estallen por todos lados, de forma que hoy en día los convenios colectivos extraestatutarios son una realidad incontestable que ha tenido que reconocer legalmente el Estado.

Este nuevo paso del Capital y del Estado contra la libertad sindical y los derechos laborales de los trabajadores nos da nuevas razones para intensificar nuestra lucha contra el expliador sistema capitalista, contra este Gobierno títere y servil y sus cómplices: la corrupta clase política y la burocracia sindical.

2. LA NEGOCIACION COLECTIVA ANTES DE LA ACTUAL REFORMA

2.1. La regulación legal de la Negociación Colectiva y sus modificaciones

La Constitución española en su artículo 37.1 establece que “la ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y los empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios”.

El Estatuto de los trabajadores aprobado en 1980 regulaba la negociación colectiva y los convenios colectivos en el título III, artículos 82 al 92, ambos incluidos. Se establecieron como características de la negociación colectiva en el Estatuto de los Trabajadores, la eficacia general de los convenios, la ultraactividad, la prórroga automática y la no concurrencia de convenios.

Durante el gobierno de Felipe González se realizó una importante modificación de la legislación en materia de Negociación Colectiva, dentro de la reforma laboral aprobada mediante la Ley 11/1994, de 19 de mayo, que introdujo cambios en el Estatuto de los Trabajadores. Esta ley supuso una importante desregulación, ya que se trasladaron al ámbito de la negociación colectiva materias que hasta entonces solo podían modificarse por la ley. Se acabó con la eficacia general de los convenios al permitir su inaplicación en determinados casos a través de las cláusulas de descuelgue salarial. Se modificó el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores permitiendo que convenios de ámbito superior al de empresa pudiesen modificar determinadas cuestiones establecidas en convenios de ámbito superior y se endurecieron las condiciones de legitimación para negociar.

El Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 1997 estableció los criterios para vertebrar la Negociación colectiva potenciando por una parte los convenios sectoriales de ámbito nacional y clarificando el reparto de las competencias de los diferentes tipos de convenios.

En 2001 el Gobierno de Aznar pretendió realizar una reforma en profundidad de la negociación colectiva en la línea de lo que venían demandando los empresarios, pero los borradores del proyecto de reforma fueron apartados al no conseguir el consenso de los sindicatos. A cambio, CCOO y UGT se comprometieron a realizar un nuevo Acuerdo interprofesional de negociación colectiva.

Durante el gobierno de Felipe González, dentro de la reforma laboral, se aprobó la ley 11/1994: Con ella se acabó con la eficacia general de los convenios al permitir su inaplicación en determinados casos a través de las cláusulas de descuelgue salarial

En 2002 se concreta ese compromiso con la firma del AINC (Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva), Acuerdo que se ha ido renovando sucesivamente hasta la actualidad con el vigente Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2010-2012, que fijo unas subidas salariales para 2011 entre el 1 % y el 2 % y para 2012 unas subidas entre el 1,5% y el 2,5 %.

2.2. Principales características de la negociación colectiva en el estado español

Las relaciones laborales en el Estado Español desde la transición han estado fuertemente determinadas por una legislación laboral que ha favorecido que los sindicatos cooptados por el poder, especialmente CCOO Y UGT, se conviertan en interlocutores privilegiados del Estado y la Patronal. Estos sindicatos han casi monopolizado la negociación colectiva, monopolio excepcionalmente roto en parte en las comunidades autónomas donde el sindicalismo nacionalista tiene una fuerte implantación como el País Vasco y Galicia, en sectores profesionales donde tradicionalmente hay sindicatos corporativos con fuerza o en las empresas y sectores donde los anarcosindicalistas, a través de la acción directa, hemos sido capaces de romper el cerco legal.

Los burócratas de los sindicatos oficiales han impuesto desde los inicios de la transición un modelo de relaciones laborales ba-

sado en la concertación y el pacto social. Desde los Pactos de la Moncloa en 1977 hasta el reciente ASE de 2011 han firmado una retahíla de pactos, realizados para garantizar la moderación salarial y la paz social.

Los burócratas de los sindicatos oficiales han impuesto desde los inicios de la transición un modelo de relaciones laborales basado en la concertación y el pacto social

Los resultados de esos pactos son elocuentes: un progresivo deterioro de las condiciones laborales, un espectacular aumento de la precariedad laboral, una pérdida significativa del poder adquisitivo de los salarios y una tasa de paro que no tiene parangón en todo el mundo desarrollado, resultados estos que han ido a la par de una creciente y paulatina disminución de la conflictividad laboral.

COMPOSICIÓN DE LAS MESAS NEGOCIADORAS, SEGÚN ÁMBITO FUNCIONAL

REPRESENTANTES	TOTAL CONVENIOS				CONVENIOS DE EMPRESA				CONVENIOS DE OTRO ÁMBITO						
	Conve-nios	Trabajadores		Representantes		Conve-nios	Trabajadores		Representantes		Conve-nios	Trabajadores		Representantes	
		Valores absolutos	En % (1)	Valores absolutos	En % (2)		Valores absolutos	En % (1)	Valores absolutos	En % (2)		Valores absolutos	En % (1)	Valores absolutos	En % (2)
CC.OO.	1.264	4.640.032	98,32	4.038	38,10	838	251.317	81,35	2.413	36,56	426	4.388.715	99,51	1.625	43,59
U.G.T.	1.287	4.642.440	98,37	4.094	39,64	853	260.273	84,25	2.390	36,21	434	4.382.167	99,36	1.704	45,71
Otros sindicatos	557	831.133	17,61	1.674	16,21	434	180.384	58,39	1.306	19,79	123	650.749	14,75	368	9,87
Grupo de trabajadores	224	29.207	0,62	522	5,05	219	28.330	9,17	491	7,44	5	877	0,02	31	0,83

Fuente: Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

2.3. Estructura y contenidos de la negociación colectiva

La cobertura de la negociación colectiva en España alcanza al 80 % de los trabajadores. Una cobertura amplia, si se compara con otros países, que se debe a la eficacia general automática y a la fuerza vinculante de los convenios en todos los contratos individuales firmados en su ámbito. Actualmente hay en vigor en torno a 6.000 convenios colectivos a los que están acogidos algo más de once millones y medio de trabajadores y un millón y medio de empresas. La inmensa mayoría de los trabajadores, en torno al 90 % se rigen por convenios de ámbito sectorial, y de éstos, los que más abundan son los provinciales. El 55 % de los trabajadores está acogido a un convenio provincial de sector.

Los convenios de empresa, a pesar de representar el 75 % de todos los convenios, apenas afectan al 10 % de los

Importancia relativa de los Convenios de empresa sobre el total de convenios colectivos

Años	s/total convenios	s/total de empresas	Porcentaje s/total de trabajadores
1983	65.0	0.3	17.3
1984	66.9	0.3	17.2
1985	67.6	0.3	17.3
1986	68.3	0.3	17.4
1987	68.5	0.3	16.1
1988	69.8	0.3	45.6
1989	70.1	0.3	15.2
1990	70.8	0.3	14.9
1991	71.7	0.3	14.7
1992	72.4	0.3	15.0
1993	71.0	0.3	13.5
1994	70.6	0.3	13.6
1995	71.7	0.3	13.7
1996	72.8	0.4	13.1
1997	72.8	0.4	11.9
1998	72.5	0.3	11.7
1999	72.5	0.3	11.8
2000	73.3	0.3	11.7
2001	74.2	0.3	10.9
2002	74.8	0.3	10.6
2003	75.1	0.3	10.7
2004	74.8	0.3	10.0
2005	75.4	0.3	10.8
2006	75.7	0.3	11.0
2007	76.4	0.3	10.9
2008	75.7	0.3	10.1
2009	76.1	0.3	9.7

Fuente: Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE CONVENIOS, EMPRESAS Y TRABAJADORES

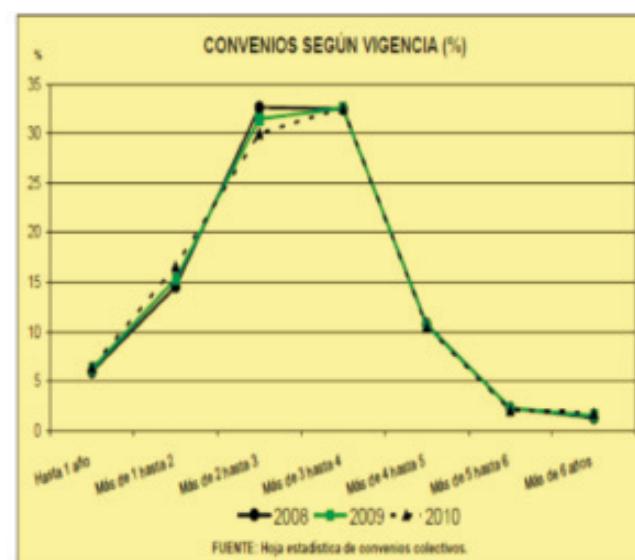
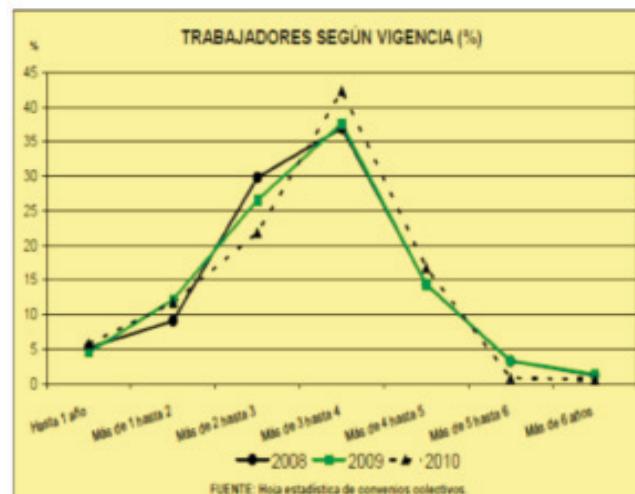
Año	Total Convenios			Convenios de empresa		Convenios de otro ámbito		
	Nº Convenios	Empresas (miles)	Trabajadores (miles)	Nº Convenios	Trabajadores (miles)	Nº Convenios	Empresas (miles)	Trabajadores (miles)
1983	3.655	869,7	6.226,3	2.376	1.074,6	1.279	967,3	5.151,6
1984	3.796	836,9	6.161,9	2.539	1.060,5	1.257	834,4	5.121,4
1985	3.834	847,1	6.131,1	2.590	1.062,5	1.244	844,5	5.068,7
1986	3.730	891,8	6.275,1	2.588	1.092,8	1.202	889,2	5.182,3
1987	4.112	996,8	6.867,7	2.817	1.106,5	1.295	994,0	5.761,2
1988	4.096	958,3	6.864,7	2.826	1.070,4	1.270	955,5	5.794,3
1989	4.302	982,7	6.993,8	3.016	1.061,9	1.286	979,7	5.931,8
1990	4.545	1.037,9	7.623,9	3.254	1.132,6	1.341	1.034,6	6.491,3
1991	4.848	1.005,2	7.821,9	3.474	1.151,0	1.374	1.002,7	6.670,8
1992	5.010	1.055,1	7.921,9	3.627	1.190,7	1.383	1.051,5	6.731,2
1993	4.749	1.048,2	7.737,1	3.374	1.045,7	1.375	1.044,8	6.691,5
1994	4.581	950,7	7.502,1	3.235	1.022,7	1.346	947,5	6.479,4
1995	4.827	975,1	7.605,1	3.461	1.043,7	1.366	971,6	6.561,3
1996	5.028	1.027,5	8.128,2	3.651	1.061,5	1.367	1.023,8	7.096,7
1997	5.040	1.018,3	8.365,1	3.669	998,3	1.371	1.014,6	7.366,8
1998	5.091	1.077,6	8.750,6	3.690	1.021,5	1.401	1.073,9	7.729,1
1999	5.110	1.122,6	9.006,1	3.704	1.063,7	1.406	1.118,9	7.944,4
2000	5.252	1.158,3	9.230,4	3.849	1.083,3	1.403	1.194,5	8.147,1
2001	5.421	1.293,2	9.496,0	4.021	1.039,5	1.400	1.289,2	8.456,5
2002	5.462	1.302,3	9.696,5	4.086	1.025,9	1.376	1.298,2	8.670,6
2003	5.522	1.281,4	9.966,0	4.147	1.074,2	1.375	1.277,3	8.920,9
2004	5.474	1.262,4	10.193,5	4.093	1.014,7	1.381	1.278,3	9.178,9
2005	5.776	1.314,0	10.755,7	4.353	1.159,7	1.423	1.309,6	9.596,0
2006	5.887	1.457,0	11.119,3	4.459	1.224,4	1.428	1.452,6	9.884,9
2007 ¹	6.016	1.413,7	11.606,5	4.598	1.261,1	1.418	1.409,1	10.345,4
2008 ²	5.939	1.604,6	11.962,3	4.496	1.212,3	1.441	1.600,1	10.750,0
2009 ²	4.888	1.365,7	9.927,1	3.718	963,5	1.170	1.362,0	8.963,6

Fuente: Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

trabajadores y al 0,3 % de las empresas. Los convenios sectoriales de ámbito estatal afectan al 25 % de las empresas y trabajadores y los autonómicos al 10 %.

En lo que respecta a la vigencia, la mayoría de los convenios son plurianuales y la duración media es de algo más de 3 años. En lo que respecta a los trabajadores afectados, un 37 % están acogidos a convenios de 3 años de duración y un 55 % a convenios con una duración superior a 3 años.

La Jornada anual media pactada en el conjunto de los convenios fue en 2010 de 1.760 horas, una de las jornadas más largas de toda Europa. La ligera reducción en el número de horas anuales conseguida en las dos últimas décadas se ha visto truncada en este último lustro y desde 2005 la jornada anual media no ha parado de subir. Existen importantes diferencias entre los distintos sectores productivos en el cómputo anual de horas firmado, como se puede apreciar en el cuadro adjunto. La mayoría de los trabajadores, en torno al 60-70 %, tienen una jornada laboral superior a la jornada media.



TRABAJADORES SEGÚN TRAMOS DE JORNADA						
Años	Total	Menos de 1.712	De 1.712 a 1.758	De 1.759 a 1.803	De 1.804 a 1.825	1.826
Trabajadores:						
2003	9.995.049	1.421.827	2.198.940	4.836.413	794.715	743.154
2004	10.193.533	1.416.588	2.179.648	5.092.841	834.036	670.420
2005	10.755.727	1.546.697	2.680.240	4.988.702	829.169	710.919
2006	11.119.311	1.609.831	2.825.634	5.378.524	616.843	688.479
2007	11.605.469	1.905.612	3.039.130	5.412.254	582.063	667.410
2008 ¹	11.185.404	1.620.660	3.073.413	5.362.876	507.677	620.778
2009 ²	7.446.231	960.085	2.323.900	3.503.514	294.350	364.382
Porcentaje de trabajadores sobre el total:						
2003	100,0	14,2	22,0	48,4	8,0	7,4
2004	100,0	13,9	21,4	50,0	8,2	6,6
2005	100,0	14,4	24,9	46,4	7,7	6,6
2006	100,0	14,5	25,4	48,4	5,5	6,2
2007	100,0	16,4	26,2	46,6	5,0	5,8
2008 ¹	100,0	14,5	27,5	47,9	4,5	5,5
2009 ¹	100,0	12,9	31,2	47,1	4,0	4,9

Fuente: Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

2.4. El modelo de indexación salarial

En España, al contrario de lo que sucede en la mayoría de los países, las subidas salariales no se realizan en función del IPC real del año anterior, sino de las previsiones de inflación que realiza el Gobierno, previsiones que año tras año se han demostrado erróneas; casi siempre, la inflación prevista por el Gobierno queda muy por debajo de la subida real del IPC.

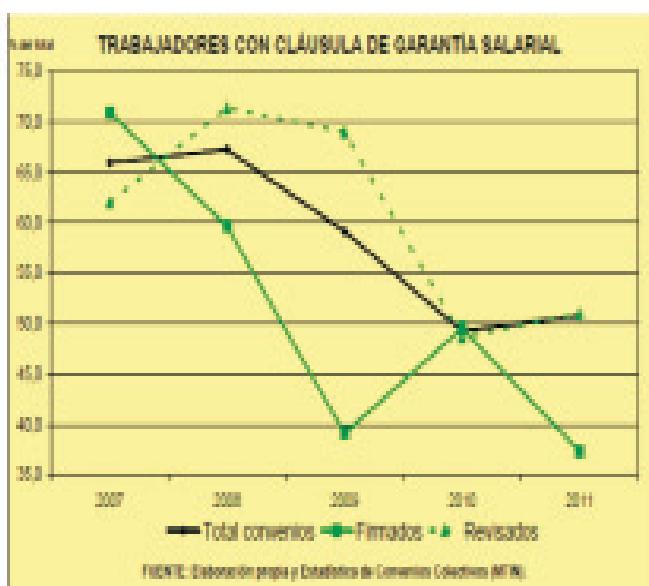
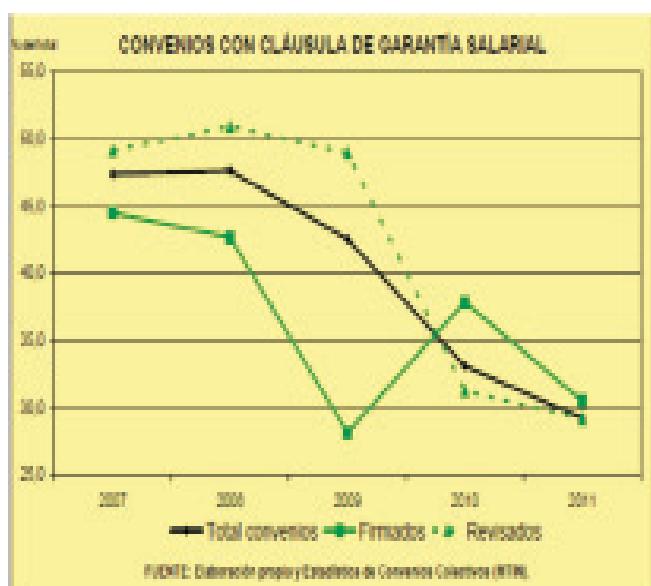
Para corregir la diferencia entre la previsión inicial del Gobierno y el IPC real, algunos convenios han ido introduciendo una cláusula de garantía salarial, pero actualmente, sólo en torno a un 40 % de los trabajadores están acogidos a un convenio con cláusula de garantía salarial. Además, hay que señalar que en la mayoría de los convenios que tienen cláusula de garantía salarial, ésta no tiene carácter retroactivo. Es decir, que si el gobierno preve para 2012 una subida del IPC del 2 % y finalmente sube un 4 %, esta diferencia se aplicaría a partir de 2013, pero el importe de la diferencia producida en 2012 la pierden los trabajadores. Tan solo en torno a un 18-20 % de los trabajadores disponen en sus convenios con cláusula de garantía salarial de carácter retroactivo.

Tabla del IPC desde 1990 a 2008

Años	Previsión oficial (IPC previsto)	IPC anual diciembre	Desviación absoluta	Desviación %
1990	5.7	6.5	0.8	14.0
1991	5.0	5.5	0.5	10.0
1992	5.0	5.3	0.3	6.0
1993	4.5	4.9	0.4	8.9
1994	3.5	4.3	0.8	22.8
1995	3.5	4.3	0.8	22.8
1996	2.6	3.2	-0.3	-8.6
1997	2.1	2.0	-0.6	-23.1
1998	1.8	1.4	-0.7	-33.3
1999	2.0	2.9	1.1	61.1
2000	2.0	4.0	2.0	100.0
2001	2.0	2.7	0.7	35.0
2002	2.0	4.0	2.0	100.0
2003	2.0	2.6	0.6	30.0
2004	2.0	3.2	1.2	60
2005	2.0	3.7	1.7	85
2006	2.0	2.7	0.7	35
2007	2.0	4.2	2.2	110
2008	2.0	1.4	-0.6	-30
2009		0.8		

Fuente: Elaboración propia

La Jornada anual media pactada en el conjunto de los convenios fue en 2010 de 1.760 horas, una de las jornadas más largas de toda Europa...



2.5. Otros contenidos de la Negociación Colectiva

Hasta mediados de los años 90 los convenios se limitaban casi en exclusiva a negociar las subidas salariales, la jornada laboral y poco más. A partir de la reforma laboral de 1994 se amplió el campo de acción de la negociación colectiva, trasladando a ésta materias reservadas hasta

entonces al ámbito de la legislación laboral.

En posteriores reformas laborales se fue ampliando el número de materias negociadas en los convenios. Así, muchos convenios empezaron a introducir cláusulas regulando los procesos de descuelgue salarial, cláusulas sobre la distribución irregular de la jornada laboral, la movilidad funcional, la igualdad de género, etc.

PORCENTAJE DE TRABAJADORES AFECTADOS POR ALGUNAS CLÁUSULAS							
Tipo de cláusulas	2000	2002	2004	2005	2006	2007	2008
Cláusulas de descuelgue	68.2	68.3	70.4	68.6	68.9	72.7	74.0
Distribución irregular de la jornada laboral	43.3	43.3	44.3	46.8	46.5	48.2	47.6
Modificación substancial de las condiciones de trabajo	13.2	15.5	17.7	18.1	15.9	15.0	14.5
Indemnización por fin de contrato	22.3	24.6	29.5	28.3	28.8	28.1	29.2
Salario mínimo de convenio	28.8	27.1	27.0	26.9	27.9	30.5	29.7
Incentivos a la productividad	24.5	19.9	22.1	22.6	23.4	22.3	23.1

Fuente: Elaboración propia a base de datos obtenidos de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos



3. LAS FALSAS PREMISAS UTILIZADAS PARA JUSTIFICAR LA REFORMA DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

La Reforma de la Negociación Colectiva ha venido precedida de una intensa campaña mediática para intentar convencernos de la imperiosa necesidad de modificar la regulación de nuestra Normativa Laboral, a la que se acusa de ser la responsable de casi todos

el mercado laboral español goza de una excesiva flexibilidad, los salarios de los trabajadores españoles están muy por debajo de lo que nos correspondería en función de la productividad y la riqueza de nuestro país, somos dentro de la OCDE el país que en los últimos años más ha aumentado la productividad

los males de nuestra economía (la alta tasa de paro, la dualidad del mercado laboral, la escasa competitividad, etc), por lo que la supuesta rigidez de nuestro mercado laboral es el gran enemigo a batir. Según esas teorías neoliberales ampliamente difundidas por sus medios de manipulación de masas, los trabajadores españoles somos los grandes culpables de la pésima situación económica que atraviesa nuestro país, ya que somos poco productivos, nuestros salarios están muy por encima de nuestra productividad, las subidas salariales no se adaptan a los ciclos económicos ni a las cambiantes circunstancias económicas de las empresas, tenemos unos altísimos niveles de absentismo laboral, etc.

En estas páginas vamos a demostrar la falacia de todos esos argumentos, ya que el mercado laboral español goza de una excesiva flexibilidad, los salarios de los trabajadores españoles están muy por debajo de lo que nos correspondería en función de la productividad y la riqueza de nuestro país, somos dentro de la OCDE el país que en los últimos años más ha aumentado la productividad y la elevadísima tasa de paro de España nada tiene que ver con la regulación de la Negociación Colectiva. Para demostrar todo esto vamos a utilizar sus propias estadísticas. La estadística no es una Ciencia ideológicamente neutra ni aséptica, es un instrumento al servicio de los poderosos. Los parámetros utilizados habitualmente para medir la evolución de la economía (IPC, PIB, Costes laborales, tasa de paro, etc.) están diseñados para avalar el discurso de la élite económica, simular y enmascarar la realidad, pero a veces resulta imposible ocultar del todo esta realidad.

3.1. La nula relación entre la tasa de paro y la negociación colectiva

La regulación de la Negociación Colectiva es la misma en todo el Estado español; si ésta fuera realmente determinante de la tasa de paro resultaría incomprensible que existan comunidades autónomas como Andalucía que casi triplican la tasa de paro de otras comunidades como el País Vasco.

Al inicio de la transición en 1976 España tenía una tasa de paro del 5 %. La “modernización económica”, practicada primero por los gobiernos de la UCD y sobre todo después

por los Gobiernos de Felipe González para adaptar nuestra economía a lo que demandaba el capitalismo internacional y la posterior entrada de España en la Comunidad Europea, supuso que esta tasa se cuadriplicara.

La Comunidad Europea obligó a España a desmantelar su sector industrial, su ganadería y todo el sector agroindustrial a cambio de recibir Fondos europeos. En la estrategia de división in-

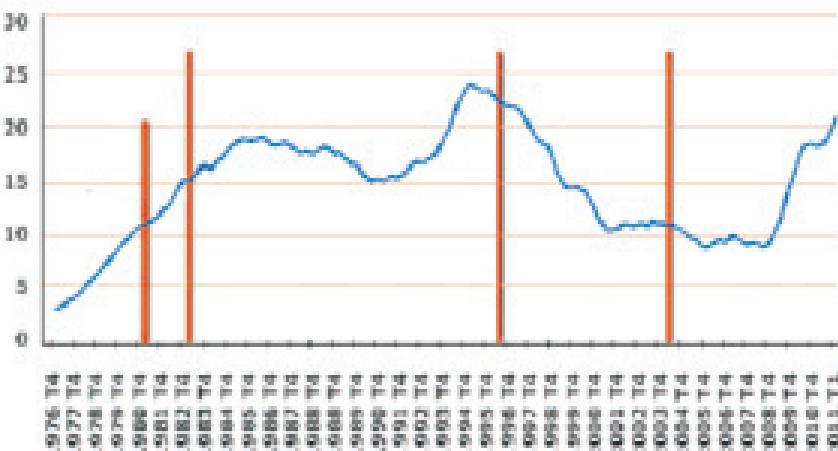
En la estrategia de división internacional del trabajo del capitalismo, a España le correspondería ser un país dedicado al turismo y la construcción

TASA DE ACTIVIDAD Y PARO POR COMUNIDADES AUTONOMAS

	Ambos sexos		Tasa actividad	Tasa paro
	Ocupados	Parados		
TOTAL	18,151.7	4,910.2	59.88	21.29
Andalucía	2,813.8	1,187.6	59.02	29.68
Aragón	528.0	115.5	57.94	17.95
Asturias	390.6	86.9	51.43	18.20
Baleares (Illes)	424.0	144.1	63.17	25.36
Canarias	782.9	312.4	62.48	26.52
Cantabria	228.9	44.8	55.40	16.37
Castilla y León	972.9	204.5	54.92	17.37
Castilla-La Mancha	775.5	216.1	58.16	21.79
Cataluña	3,090.5	727.6	63.07	19.01
Comunitat Valenciana	1,887.4	599.9	59.58	24.12
Extremadura	373.6	125.0	54.93	25.06
Galicia	1,080.7	226.5	54.91	17.33
Madrid (Comunid.de)	2,861.6	522.1	64.24	15.43
Murcia (Región del)	542.1	192.1	61.76	26.16
Navarra (C. Foral de)	269.6	41.7	60.64	13.40
País Vasco	939.5	123.5	58.40	11.61
Rioja (La)	132.0	24.1	59.49	15.44
Ceuta	24.2	8.7	55.33	26.43
Melilla	24.8	7.2	57.29	22.48

Fuente: Datos del Servicio Público de Empleo Estatal

EVOLUCIÓN DE LA TASA DE PARO POR TRIMESTRE DESDE 1976



Fuente: Datos de INE

ternacional del trabajo del capitalismo, a España le correspondería ser un país dedicado al turismo y la construcción, lo que provocó que el paro estructural de España aumentara vertiginosamente. Carlos Solchaga, ministro de Economía y Hacienda de Felipe González, llegó a decir que la economía española no se podía permitir tener una tasa de paro por debajo del 14 %. Las cifras de paro solo bajaron de manera significativa y coyunturalmente durante los años que duró el espejismo del “boom” inmobiliario.

A lo anteriormente señalado habría que añadir el atraso tecnológico de las empresas españolas, la poca inversión en I+D, la dimensión y estructura de las empresas y la cultura sui generis del empresariado español como los principales responsables de que sigamos siendo los campeones europeos del paro.

3.2. La lamentable situación de los salarios en España

La ortodoxia económica tiene una serie de indicadores que se encargan de medir los salarios y su evolución, así como el impacto de los salarios en la economía. Esos indicadores principalmente son el Salario Mínimo Interprofesional, el Salario Medio, los Costes Laborales Unitarios, y el porcentaje de los salarios en la Renta Nacional. Vamos a poder comprobar que durante los últimos 30 años los salarios han perdido poder adquisitivo y peso en la renta nacional, siendo proporcionalmente muy inferiores al resto de países de nuestro entorno y al nivel de riqueza y desarrollo de España.

3.2.1. El Salario Mínimo Interprofesional

El SMI es la retribución mínima que se puede pagar a un trabajador a cambio de la

jornada legal de trabajo. La ley dice que se tiene que establecer anualmente en función del IPC, la productividad media alcanzada, la evolución del porcentaje de los salarios en la renta nacional y la coyuntura económica.

En los últimos 30 años, mientras que la riqueza de nuestro país se triplicó, el SMI perdió poder adquisitivo

Todos los gobiernos se han saltado esto a la torera. Tanto en los períodos de crisis como en los años de bonanza, el poder adquisitivo del SMI no dejó de disminuir. En los últimos 30 años, mientras que la riqueza de nuestro país se triplicó, el SMI perdió poder adquisitivo. Sólo en los primeros años del gobierno Zapatero, el SMI recuperó algo de poder adquisitivo. Zapatero había prometido que situaría el SMI al final de su mandato en 800 euros, cifra muy alejada del 60 % del salario

Año	EVOLUCIÓN SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL Y SU PODER ADQUISITIVO		Variación anual poder adquisitivo SMI	Variación acumulada poder adquisitivo SMI
	SMI	Variación anual SMI nominal		
1980	136,85	9,6%	15,2%	-5,6%
1981	153,98	12,5%	14,4%	-1,9%
1982	170,93	11%	14%	-3%
1983	193,29	13,1%	12,2%	0,9%
1984	208,79	8%	9%	-1%
1985	223,40	7%	8,2%	-1,2%
1986	241,25	8%	8,5%	-0,3%
1987	255,33	5%	4,6%	0,4%
1988	264,69	4,5%	5,8%	-1,3%
1989	280,56	6%	6,9%	-0,9%
1990	300,57	7,1%	6,5%	0,6%
1991	320,04	6,5%	5,5%	1%
1992	338,28	5,7%	5,3%	0,4%
1993	351,77	4%	4,9%	-0,9%
1994	364,03	3,5%	4,3%	-0,8%
1995	376,83	3,5%	4,3%	-0,8%
1996	390,18	3,5%	3,2%	0,3%
1997	400,50	2,6%	2%	0,6%
1998	408,93	2,1%	1,4%	0,7%
1999	416,32	1,8%	2,9%	-1,1%
2000	424,80	2%	4%	-2%
2001	433,45	2%	2,7%	-0,7%
2002	442,20	2%	4%	-2%
2003	451,00	2%	2,6%	-0,6%
2004	490,80	8,0%	3,2%	5,6%
2005	513,00	4,5%	3,7%	0,8%
2006	540,90	5,4%	2,7%	2,7%
2007	570,60	5,5%	4,2%	1,8%
2008	600,00	5,3%	1,4%	3,9%
2009	624,00	4%	-0,8%	3,2%
2010	633,30	1,5%	3%	-1,5%
2011	641,40	1,3%	3,1%*	-1,8%

*Fuente: INE, julio 2011

Fuente: Elaboración propia

medio que establece la carta social europea (actualmente está en el 41 %). Finalmente, esa promesa no se ha cumplido, ya que el SMI está en 641,40 euros mensuales. El Gobierno ya ha anunciado que para 2012 subirá entre el 1,5 % y el 2,5 % por lo que el mejor de los casos el SMI en 2012 será de 657 euros mensuales.

Aunque es un dato que se mantiene bastante oculto, en España hay varios millones de personas cuyo salario es igual o inferior al SMI. Comparado con los países de Europa donde hay establecido un salario mínimo, el SMI español queda bastante mal parado. En la mayoría de esos países es más del doble que el español, incluso Grecia, un país en bancarrota, nos supera.

Salario Mínimo Interprofesional 2011

	Luxemburgo	1.757,56 Euros
	Irlanda	1.461,85 Euros
	Holanda	1.424,40 Euros
	Bélgica	1.415,24 Euros
	Francia	1.365,00 Euros
	Reino Unido	1.138,54 Euros
	Grecia	862,62 Euros
	España	641,40 Euros
	Portugal	565,83 Euros

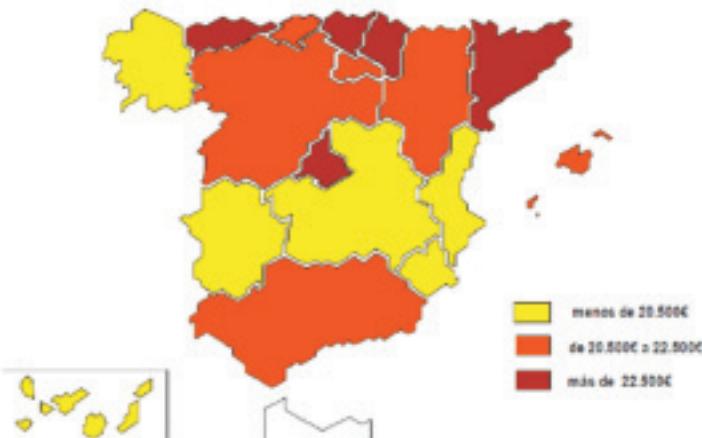
Fuente: Elaboración propia

3.2.2. El salario medio en España

La encuesta sobre la estructura salarial que realiza el INE es el parámetro que se usa para medir el salario medio. La última publicada el pasado mes de Junio de 2011 nos ofrece los datos relativos a 2009. Según esos datos, el salario medio en España era en ese momento de 22.511,47 euros anuales. El salario mediano (el que divide al número de trabajadores en dos partes iguales, los que

tienen un salario superior y los que tienen un salario inferior) presentó un valor de 18.817,89 euros. El sueldo más frecuente se situó en torno a 15.500 euros. Esta encuesta además de mostrar los raquílicos salarios que perciben los trabajadores en España, pone de manifiesto las escandalosas desigualdades salariales existentes entre los trabajadores,

Comparación del salario medio por comunidades autónomas



Fuente: Instituto Nacional de Estadística

dependiendo de la comunidad autónoma en la que residan, si se es hombre o mujer, si es un trabajador fijo o es temporal, si se es joven o mayor y sobre todo del puesto que se ocupe. Así, los directores de empresas con más de 10 trabajadores tienen un sueldo medio de 63.150 euros anuales mientras que los trabajadores no cualificados tienen un sueldo medio de 13.837 euros. En el País Vasco, los trabajadores tienen un sueldo medio de 26.162,45 euros mientras que en Canarias es de 18.926,36.

Los trabajadores temporales tienen un salario un 25,8 % inferior al salario medio, mientras que el de los trabajadores fijos es un 6,5 % superior a dicho salario. Las mujeres, ganan de media un 22% menos que los hombres. La actividad económica con mayor remuneración fue el suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado (con 50.536,70 euros). Los asalariados de la Hostelería obtuvieron la más baja (con

13.996,70). En el caso de los trabajadores inmigrantes, éstos cobran de media casi un 40 % menos que los trabajadores españoles.

La Agencia Tributaria publica anualmente la estadística sobre el Mercado de Trabajo y las Pensiones en las fuentes tributarias, estadística mucho más fiable que la del INE, y en la que además se ofrecen datos de la distribución por tramos de renta de los salarios. En ella se pone de manifiesto con toda crudeza que vivimos en un País de mileuristas; casi el 60 % de los salarios mensuales son inferiores a los 1.100 euros y más del 30 % de los salarios son iguales o inferiores al SMI.

El salario medio en términos nominales en Alemania, Holanda o Bélgica es casi el doble que en España (15) y en términos de paridad de poder de compra, el salario medio español es más es un 30 % inferior a la media de la Unión Europea.

3.2.3. La evolución de los salarios

Una de las mayores falsedades difundidas por los voceros del neoliberalismo es el mito de que los salarios crecen por encima de la productividad, y de que no se adaptan a los ciclos económicos, pero lo cier-

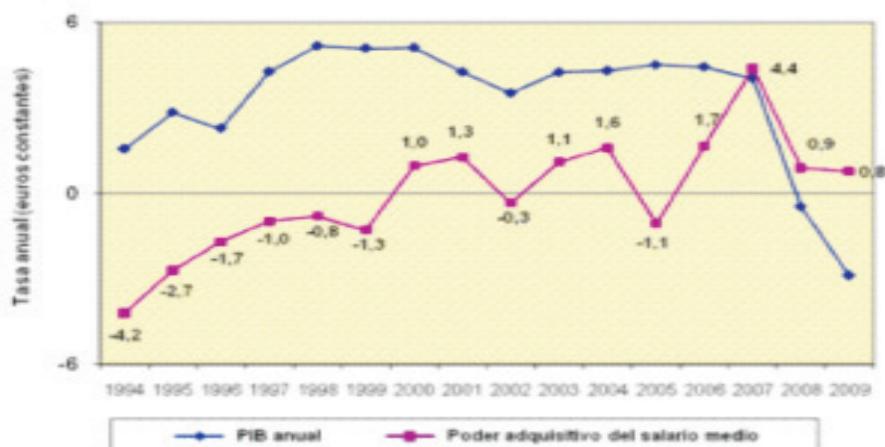
SALARIO BRUTO ANUAL

Datos para 2008 en euros para asalariados de jornada completa



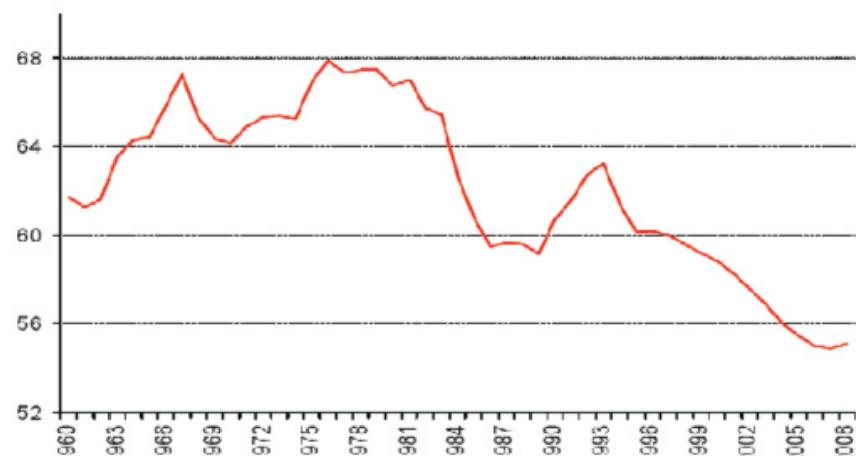
Fuente: IESE-Irco en base a datos de Eurostat

Evolución del poder adquisitivo del salario medio en comparación con el PIB (1994-2009)



Fuente: Barómetro Social de España

Remuneración asalariados



Fuente: AMRCO

to es que los datos evidencian que el crecimiento de los salarios en España ha sido muy inferior al crecimiento del PIB año tras año. De hecho, somos de los pocos países dentro de la OCDE en el que durante las dos últimas décadas los salarios han perdido poder adquisitivo.

La evolución de la participación de las Retribuciones Salariales en el conjunto de la Renta Nacional refleja la injusta y desigual distribución del aumento de la riqueza producido en el Estado Español durante las tres últimas décadas y el progresivo empobrecimiento de los salarios.

Al contrario que los salarios, los beneficios empresariales no han parado de crecer, incluso en los períodos de recesión como el actual. Sirva como muestra que en el pasado

un estudio de la Unión Europea de 2009 situaba a España como el país con mayor flexibilidad laboral de toda Europa

año 2010, mientras se reducían los salarios y se congelaban las pensiones, las empresas del IBEX 35 aumentaron sus beneficios un 24 % y obtuvieron unos beneficios netos de más de 50.000 millones de euros (casi 9 billones de las antiguas pesetas).

Beneficios empresas del IBEX 35

AÑO	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Acumulado 2005-2010
Beneficios en miles de millones de Euros	32.874	42.865	49.246	47.000	42.531	51.613	266.129
Incremento porcentual	44%	30,4 %	14,88%	- 4,8%	-21,15%	24%	87,33%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV)

3.3. Sobre la supuesta rigidez del mercado laboral

Recientemente, un dirigente de la CEOE decía que los empresarios tenían miedo a contratar. Ese pánico estaría provocado supuestamente por la excesiva rigidez del mercado laboral, que a su vez sería la principal causa de la elevada tasa de paro. Contrariamente a lo que viene afirmando la CEOE y toda la élite económica y financiera, un es-

Trabajadores por tipo de contrato (en miles)				
Tipo de contrato	2007	2008	2009	2010
Total	18.622	16.601	14.021	14.417
Indefinido	2.220	1902	1.312	1.228
Ordinario	1.362	1.327	1.084	956
Inicial	992	878	604	581
Conversión de temporales	370	449	480	374
Fomento cont. indefinida	857	575	227	274
Inicial	325	244	187	157
Conversión de temporales	532	330	40	114
Temporal	16.401	14.698	12.709	13.188
Obra o servicio	6.863	6.197	546	5.623
Eventual por circuns. prod.	7.673	6.639	546	5.752
Interinidad	1.451	1.535	1.502	1.567
Formación	109	79	61	59
Prácticas	81	62	43	47
Otros	182	184	168	139

Fuente: Elaboración propia

tudio de la Unión Europea de 2009 situaba a España como el país con mayor flexibilidad laboral de toda Europa. Para avalar esta afirmación esgrimía dicho estudio que la tasa de rotación laboral (los trabajadores que cambian anualmente de empleo) en España estaba en el 30 %, una cifra muy superior al resto de países.

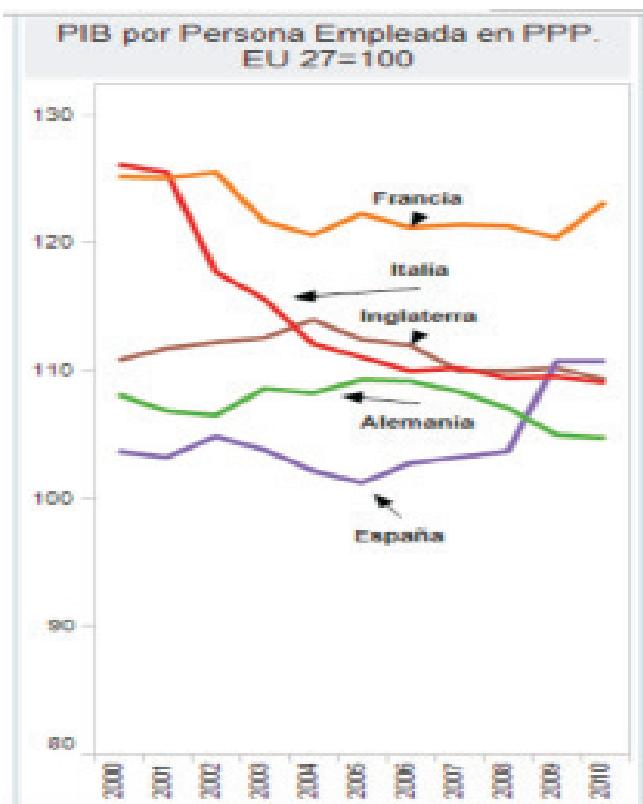
En las tres fases de la relación laboral, la entrada en la empresa (contratación) la per-

manencia y la salida (despido), las empresas españolas gozan de una absoluta flexibilidad. A la hora de contratar, los empresarios disponen legalmente de "contratación a la carta". Actualmente hay 39 modalidades de contratos, amplia oferta pese a la cual, los contratos por obra y servicio y los contratos eventuales por circunstancias de la producción acaparan casi el 80% de las contrataciones. El uso abusivo en fraude de ley de esas dos modalidades de contratación temporal para cubrir puestos de trabajo fijos es sobradamente conocido y consentido por la administración. Además de todas estas facilidades el Estado otorga anualmente a las empresas millonarias subvenciones a la contratación.

en todas las estadísticas internacionales sobre productividad, España está situada en una posición media alta, por encima de algunas de las potencias económicamente más avanzadas como Japón, Nueva Zelanda, Italia

Las desregulación de la legislación laboral realizada por las sucesivas reformas laborales han permitido que los empresarios dispongan de total libertad a la hora de flexibilizar los salarios, la jornada o las condiciones laborales de los trabajadores, a lo que también ayuda, sin duda, la elevada tasa de paro y la alta temporalidad. El miedo a perder el empleo provoca que muchos trabajadores acepten cambios en sus condiciones laborales mucho peores aún de lo que tolera la ya permisiva y laxa legislación laboral. Las empresas llevan muchos años recurriendo libremente a los descuelgues, las dobles escalas salariales, las externalizaciones y subcontrataciones, la distribución irregular de la jornada laboral, la movilidad funcional, etc.

Otra de las permanentes quejas de los empresarios se centra sobre lo difícil y caro que según ellos resulta el despido en España. No obstante, no parece que sea tan difícil despedir cuando vemos que desde el inicio de la crisis han sido despedidos más de dos millones de trabajadores sin ninguna dificultad, muchos de ellos a través de Expedientes de Regulaciones de Empleo (ERE) de empresas



Fuente: EUROSTAT

con beneficios multimillonarios, ERE's que han sido autorizados y subvencionados por el Estado. Es cierto que en algunos países europeos las indemnizaciones por despido de los trabajadores fijos son relativamente más baratas que en España, pero lo que no nos cuentan es que los trabajadores de esos países disponen de unos sistemas de protección social con un nivel de cobertura que compensa sobradamente esa menor indemnización por despido.

En España el despido es libre y relativamente barato, pero el objetivo de la élite económica es que sea totalmente gratis.

3.4. La productividad y los costes laborales unitarios

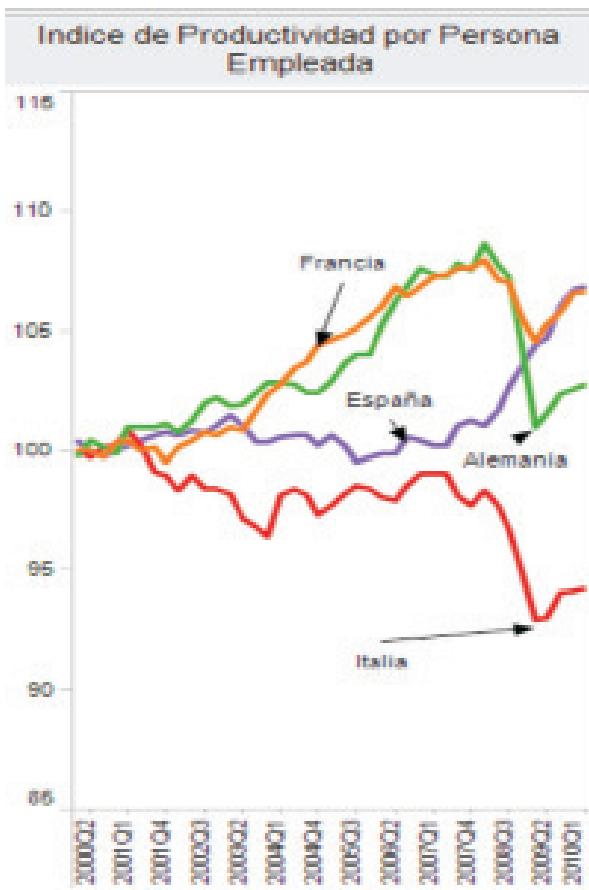
En la campaña mediática previa a la reforma de la Negociación Colectiva, uno de los argumentos más reiterados para justificarla, consistió en afirmar que es insostenible mantener unas subidas salariales por encima de la productividad, por lo cual sería necesario ligar los salarios a productividad. Esta argumentación iba acompañada de una crítica al escaso crecimiento de nuestra productividad y a los elevados costes laborales que según esa teoría serían los responsables de nuestra falta de competitividad.

Esas publicitadas teorías nada tienen que ver con la realidad. La productividad es un concepto un tanto difuso, que tiene importantes sesgos. No es casualidad que Noruega o Luxemburgo se encuentren año tras año a

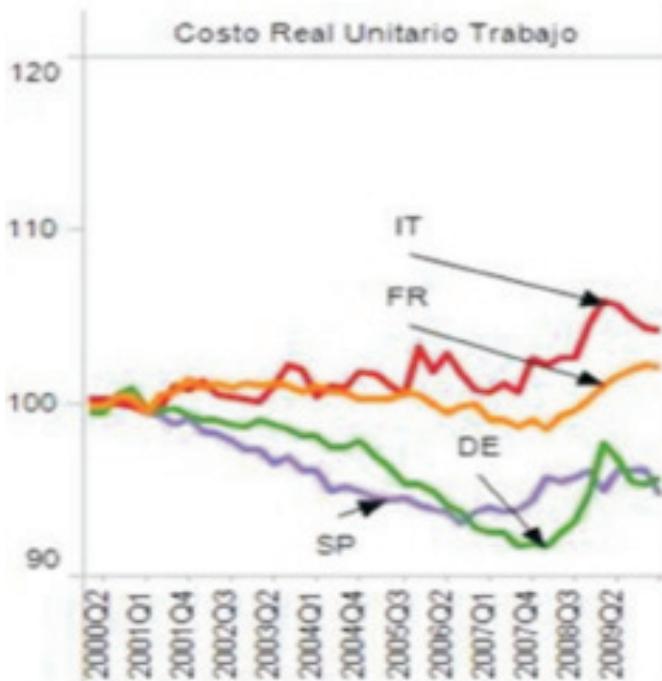
la cabeza en el ranking mundial de productividad, pues no es lo mismo que un país se dedique a la producción de petróleo o a la intermediación financiera, que tienen un alto valor añadido, que si se dedica, como es el caso de España, a la construcción o el turismo.

A pesar de ello, en todas las estadísticas internacionales sobre productividad, España está situada en una posición media alta, por encima de algunas de las potencias económicamente más avanzadas como Japón, Nueva Zelanda, Italia... La evolución de los últimos años muestra que España es el país de la OCDE donde más ha aumentado la productividad.

De manera habitual se culpa a los costes laborales de ser los responsables de la supuesta falta de competitividad de nuestra economía, pero los precios de los productos vienen determinados tanto por los costes laborales como por los beneficios empresariales, y como hemos visto anteriormente es el margen de beneficios empresariales el que ha crecido de manera ininterrumpida durante los últimos 30 años mientras los costes laborales se han reducido de manera clara.



Fuente: EUROSTAT



Fuente: EUROSTAT

4. Los cambios introducidos por el Real Decreto 7/2011 de medidas urgentes de Reforma de la Negociación Colectiva

La Reforma de la Negociación Colectiva supone un cambio en profundidad del marco de relaciones laborales en el que se abordan importantes modificaciones en la estructura de la negociación colectiva, la vigencia y los contenidos mínimos de los convenios, los requisitos de legitimación para negociar, la flexibilidad interna de las empresas, el desencuelgue salarial etc.

Los objetivos teóricos de esta reforma son la creación de empleo y la mejora de la productividad y competitividad de nuestra economía, pero los objetivos reales son aumentar el margen de beneficio empresarial y el poder de los empresarios en detrimento de los derechos de los trabajadores.

A continuación exponemos los principales cambios introducidos.

4.1. Estructura de la negociación

La ordenación de la estructura de la negociación colectiva y las reglas de concurrencia entre convenios corresponderán a los acuerdos interprofesionales y a los convenios y acuerdos sectoriales de ámbito estatal y autonómico.

Los convenios de empresa y los de grupos de empresas tendrán prioridad aplicativa sobre los convenios sectoriales en las siguientes materias (materias que se podrán ampliar o reducir en los convenios y acuerdos sectoriales de ámbito estatal y autonómico y en los acuerdos interprofesionales):

a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.

b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.

c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.

d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.

e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente ley a los convenios de empresa.

f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

Los objetivos teóricos de esta reforma son la creación de empleo y la mejora de la productividad y competitividad de nuestra economía, pero los objetivos reales son aumentar el margen de beneficio empresarial y el poder de los empresarios en detrimento de los derechos de los trabajadores

Hasta ahora sólo los acuerdos interprofesionales tenían capacidad para regular la estructura de la negociación colectiva y las reglas de concurrencia entre los diferentes niveles de negociación (convenios estatales, autonómicos, provinciales y de empresa). A partir de ahora esa capacidad se extiende a los convenios y acuerdos sectoriales de ámbito estatal y autonómico. Lo acordado en es-

tos convenios tiene prioridad incluso sobre el Estatuto de los Trabajadores.

En los convenios colectivos sectoriales de ámbito autonómico se podrán negociar acuerdos o convenios que afecten y modifiquen a lo dispuesto en los de ámbito estatal siempre que cuenten con el respaldo de las mayorías exigidas. No obstante los convenios de ámbito autonómico no podrán negociar sobre las siguientes materias:

- El periodo de prueba
- Las modalidades de contratación
- La clasificación profesional
- La jornada máxima anual
- El régimen disciplinario
- Las normas mínimas en materia de prevención
- La movilidad geográfica

la reforma traslada al ámbito de la empresa, donde la correlación de fuerzas es mucho más favorable para el empresario, la regulación de las principales materias a negociar como son las retribuciones salariales, la jornada laboral y su distribución, la clasificación profesional

Los convenios provinciales de sector que son actualmente los que regulan las condiciones laborales de la mayoría de los trabajadores serán los grandes perjudicados con esta reforma. Aunque no se prohíbe su existencia, a medio plazo quedaran relegados al ser despojados de competencias tanto por abajo, por los convenios de empresa, como por arriba, por los convenios sectoriales de ámbito estatal.

La prioridad aplicativa de lo acordado en los convenios de empresa sobre el resto de los convenios es sin duda uno de los cambios de mayor calado de la actual reforma. Esto traslada al ámbito de la empresa, donde la correlación de fuerzas es mucho más favorable para el empresario, la regulación de las principales materias a negociar como son las retribuciones salariales, la jornada laboral y su distribución, la clasificación profesional, etc. Estas materias ahora se podrán negociar a la baja, mientras que antes de la reforma, los convenios de empresa estaban obligados a respetar los contenidos mínimos acordados en los convenios de ámbito superior.

4.2. Contenido y vigencia de los Convenios Colectivos

4.2.1. Contenidos mínimos de los Convenios

Se amplía el contenido mínimo obligatorio que se tiene que negociar en los convenios colectivos. Además de las materias que establecía la legislación anterior será obligatorio regular las siguientes materias;

- El plazo de denuncia (salvo pacto en contrario será de 3 meses antes de que finalice la vigencia del convenio)
- El plazo máximo para el inicio de la negociación del nuevo convenio una vez denunciado el convenio anterior (salvo pacto en contrario será de 15 días desde la constitución de la comisión negociadora)
- El plazo máximo de duración de la negociación del convenio (8 meses en los convenios con vigencia inferior a 2 años y 14 meses para el resto de convenios)
- La adhesión y el sometimiento a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o auto-

nómico previstos para los casos en que no se alcance un acuerdo en los plazos máximos de negociación

- Designación de la Comisión Paritaria, así como los procedimientos y plazos para su actuación. Se amplían notablemente las competencias de las Comisiones Paritarias que ya no se limitarán a dirimir las posibles diferencias de interpretación de los convenios sino que podrán modificar el convenio durante su vigencia (aunque para ello será necesario que estén en la comisión la totalidad de los legitimados para negociar aunque no firmaran el convenio). Además tendrán que intervenir previamente en los casos de conflictos colectivos, arbitrajes, soluciones extrajudiciales y cuando se produzcan modificaciones substanciales de las condiciones de trabajo o descuelgue salarial (en estos dos últimos casos la Comisión Paritaria deberá determinar los términos y condiciones para la resolución de las discrepancias tras el periodo de consultas). Finalmente, también se les da atribución para intervenir cuando no haya representación legal de los trabajadores en la empresa.

- Medidas para contribuir a la flexibilidad interna de las empresas. Concretamente será obligatorio establecer el porcentaje de jornada que se podrá distribuir de manera irregular, que salvo pacto en contrario será del 5 % de la jornada anual. Asimismo se deberá establecer el procedimiento y los periodos para la movilidad funcional.

4.2.2. Vigencia de los Convenios

- La vigencia del convenio una vez denunciado y concluida la duración previamente pactada se producirá en los términos establecidos en el propio convenio.

- En defecto de pacto, durante las negociaciones el convenio seguirá vigente.

- Desde que se denuncia el convenio la cláusula de renuncia a la Huelga decae.

- Durante la negociación del nuevo convenio se podrán adoptar acuerdos parciales sobre las materias del convenio prorrogadas con la vigencia que se determine.

- Se establece que mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83, se deberán fijar procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso de los plazos máximos de negociación en los que no se alcance un acuerdo, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios.

en defecto de pacto específico sobre el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral, se entenderá que el arbitraje tiene carácter obligatorio

- Los acuerdos interprofesionales deberán especificar los criterios y procedimientos de desarrollo del arbitraje, expresando en particular para el caso de imposibilidad de acuerdo en el seno de la comisión negociadora, el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral por las partes; en defecto de pacto específico sobre el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral, se entenderá que el arbitraje tiene carácter obligatorio.

En defecto de pacto, cuando hubiera transcurrido el plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo y las partes del

convenio no se hubieran sometido a arbitraje continuará vigente el convenio anterior.

En síntesis, en lo que respecta a la vigencia de los convenios podemos afirmar que aunque teóricamente no se elimina del todo en la práctica la ultraactividad si que queda prácticamente anulada. El Real Decreto dice que en última instancia el convenio sigue vigente si no hay acuerdo ni laudo arbitral, dando a entender que el arbitraje es opcional. Pero más adelante, en el apartado 2º de la Disposición Adicional Primera, se aclara que provisionalmente, mientras no se firmen

Los laudos arbitrales tendrán la misma fuerza legal que los convenios, pero deja en la ambigüedad interpretativa si el Derecho a la Huelga se podrá ejercitar contra esos laudos

los nuevos acuerdos interprofesionales y en tanto que exista imposibilidad de acuerdo en el seno de la comisión negociadora una vez transcurrido el plazo máximo de negociación de los convenios colectivos, las partes se someterán a un procedimiento obligatorio de arbitraje.

Así pues, una vez agotada la duración legalmente establecida de un convenio, su vigencia se ampliará como máximo entre 8 y 14 meses dependiendo si el convenio caducado tenía una vigencia de menos de dos años o más.

El Real Decreto 7/2011 establece que Los laudos arbitrales tendrán la misma fuerza legal que los convenios, pero deja en la ambigüedad interpretativa si el Derecho a la

Huelga se podrá ejercitar contra los laudos arbitrales (cuando se firma un convenio, durante su vigencia no se puede hacer huelga contra lo establecido en dicho convenio).

4.3. Legitimación para negociar

La regulación de la legitimación para negociar en el Real Decreto 7/2011 sigue favoreciendo descaradamente a los sindicatos institucionales considerados en la jerga oficial como más “representativos”. Aunque aparentemente se le dan más prerrogativas a las secciones sindicales, éstas solo serán efectivas cuando cuenten con la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal. Por otra parte, se abre la posibilidad de negociar convenios franja de secciones profesionales específicas por parte de las secciones sindicales que cuenten con mayoría de los votos de los trabajadores en ese ámbito profesional, medida que favorecerá a sindicatos corporativos amarillos.

Aunque aparentemente se le dan más prerrogativas a las secciones sindicales, éstas solo serán efectivas cuando cuenten con la mayoría de los miembros del comité de empresa

4.4. Comisión Negociadora

Todo sindicato, federación o confederación sindical, y toda asociación empresarial que reúna el requisito de legitimación ten-

drá derecho a formar parte de la comisión negociadora.

La comisión negociadora, para ser válida, debe representar como mínimo a la mayoría de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal en su caso, y a los empresarios que ocupen a la mayoría de los trabajadores afectados por el convenio.

El reparto de los miembros de la comisión negociadora se realizará proporcionalmente a su representatividad.

Cuando no existan órganos de representación de los trabajadores, la comisión negociadora quedará constituida por los representantes de los sindicatos que ostenten la condición de más representativos a nivel estatal o de comunidad autónoma.

Cuando no existan asociaciones empresariales con suficiente representatividad, la comisión la integrarán las asociaciones empresariales que cuenten al menos con el 10 % de las empresas o de los trabajadores a nivel estatal o el 15 % a nivel autonómico.

ENTES LEGITIMADOS PARA LA NEGOCIACIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS		
TIPO DE CONVENIO	POR PARTE DE LOS TRABAJADORES	POR PARTE DE LOS EMPRESARIOS
CONVENIOS DE EMPRESA	El comité de Empresa Los delegados de Personal Las Secciones Sindicales que sumen mayoría en el comité de empresa o entre los delegados de Personal	El Empresario
CONVENIOS FRANJA	Las Secciones Sindicales que hayan sido designadas mayoritariamente por sus representados en votación	El Empresario
CONVENIOS DE GRUPO DE EMPRESAS	Los Sindicatos más representativos a nivel estatal Los Sindicatos más representativos a nivel de comunidad autónoma en los convenios de su ámbito territorial. Los Sindicatos que cuenten con al menos el 10% en los comités de empresa o entre los delegados de personal de su ámbito geográfico o funcional	Los representantes de esas Empresas
CONVENIOS SECTORIALES	Los sindicatos más representativos a nivel estatal Los Sindicatos más representativos a nivel de comunidad autónoma en los convenios de su ámbito territorial Los sindicatos que cuenten con al menos el 10% en los comités de empresa o entre los delegados de personal de su ámbito geográfico o funcional	Las asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio cuenten con el 10% de los empresarios y siempre que éstas den ocupación a igual porcentaje de los trabajadores afectados Asociaciones empresariales que en dicho ámbito del ocupación al 15% de los trabajadores afectados En aquellos sectores en los que no existan asociaciones con suficiente representatividad, las asociaciones empresariales de ámbito estatal que cuenten con el 10% o más de las empresas o trabajadores en el ámbito estatal, así como las asociaciones empresariales de comunidad autónoma que cuenten en ésta con un mínimo del 15% de las empresas o trabajadores

Fuente: Elaboración propia

En los convenios sectoriales la comisión la formaran como máximo 15 miembros por cada parte y en el resto de convenios un máximo de 13 miembros por cada parte.

4.5. Flexibilidad interna negociada

En este apartado se introduce la prioridad como interlocutores de las secciones sindicales más representativas siempre que ellas así lo decidan, en los periodos de consultas de los descuelgues salariales, modificaciones de las condiciones de trabajo etc.

4.5.1. Movilidad Geográfica

En el período de consultas podrán intervenir como interlocutores de las empresas las secciones sindicales siempre que estas representen la mayoría de los comités de empresa o de los delegados de personal.

4.5.2. Modificación substancial de las condiciones de trabajo

En caso de desacuerdo y previamente a acudir a soluciones extrajudiciales se tendrá que plantear el desacuerdo a la comisión paritaria que tendrá 7 días para pronunciarse.

En el periodo de consultas podrán intervenir como interlocutores las secciones sindicales siempre que sean mayoritarias en los comités de empresa o entre los delegados de personal.

4.5.3. Expedientes de Regulación de Empleo

En el periodo de consultas podrán intervenir como interlocutores las secciones sindicales siempre que sean mayoritarias en los comités de empresas o entre los delegados de personal.

4.5.4. Descuelgue Salarial

Se concretan las causas por las que las empresas se podrán acoger al descuelgue salarial:

- Por una disminución persistente de su nivel de ingresos.

- Cuando su situación y perspectivas económicas se pudiesen ver afectadas negativamente, pudiendo influir en el mantenimiento del empleo.

En el periodo de consultas, si existen desacuerdos, éstos se podrán plantear a la Comisión Paritaria, que se deberá pronunciar en un plazo máximo de 7 días. Si continua sin haber acuerdo, se podrá recurrir a los procedimientos de arbitraje.

4.6. Consejo de Relaciones Laborales y Negociación Colectiva

Se crea el Consejo de Relaciones Laborales y Negociación Colectiva en sustitución de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, como órgano de consulta y asesoramiento de carácter tripartito y paritario.

Se encargará de realizar anualmente un informe sobre Negociación Colectiva, salarios y competitividad.

Dependiendo del Consejo se creará el Observatorio de la Negociación Colectiva cuya función será elaborar estudios e informes sobre la negociación colectiva.

4.7. Procedimientos no judiciales

Los acuerdos interprofesionales estatales o autonómicos deberán establecer antes del 30 de junio de 2012 procedimientos no judiciales para resolver los conflictos en las materias siguientes:

- Vigencia del Convenio
- Concurrencia de convenios
- Conflictos colectivos
- Discrepancias en la Negociación del Convenio Colectivo

4.8. Régimen de aplicación temporal de las medidas contenidas en el Real Decreto 7/2011

Las medidas relativas a la legitimación y a la flexibilidad interna negociada de las empresas serán de aplicación a las comisiones negociadoras que se constituyan y a los períodos de consultas iniciados a partir de la entrada en vigor del RD (11 de junio de 2011).

Las reglas sobre plazos de denuncia, plazos máximos de inicio y finalización de las negociaciones serán de aplicación a los convenios cuya vigencia pactada termine a partir de la entrada en vigor del RD.

El resto de normas contenidas en el Real Decreto se aplicarán a los convenios que se firmen a partir de su entrada en vigor.

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

Boletín mensual de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos:

http://www.mtin.es/es/sec_trabajo/ccncc/B_Actuaciones/Boletin/Boletin.htm

Libros Jornadas Anuales sobre Negociación Colectiva:

http://www.mtin.es/es/sec_trabajo/ccncc/B_Actuaciones/Jornadas/LibrosJornadas.htm

Boletín Económico mensual del Banco de España:

http://www.bde.es/webbde/es/secciones/informes/boletines/Boletin_economic/anoactual/

Annual Macro-economic database European Comisión:

http://ec.europa.eu/economy_finance/db_indicators/ameco/index_en.htm

Base de datos sobre el Mercado Laboral del Instituto Nacional de Estadística:

<http://www.ine.es/inebmenu/indice.htm#15>

Sintesis Anual del Mercado de trabajo 2010 del Servicio Público de Empleo Estatal:

<https://www.redtrabaja.es/es/portaltrabaja/resources/contenidos/informacion/enlaces/publicaciones/periodicas/pdf/ANUAL2010.pdf>

Eurostat:

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>

FEDEA Nueve propuestas para la Reforma de la Negociación Colectiva

<http://www.fedea.net/negociacion-colectiva/PDF/9-propuestas-negociacion-colectiva.pdf>

Mercado de Trabajo y Pensiones en las Fuentes Tributarias:

http://www.agenciatributaria.es/AET/Contenidos_Comunes/La_Agencia_Tributaria/Estadisticas/Publicaciones/sites/mercado/2009/home.html

La Estructura de la Negociación Colectiva y los Salarios en España. José Ignacio Pérez Infante

http://www.mtin.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/46/Informes02.pdf

Los Salarios en España. Vicent Navarro

<http://www.vnavarro.org/?p=4022>

Evolución de los Salarios en España (1978-2010) Alberto Garzón Espinosa

<http://www.agarzon.net/?p=949>

Competitividad ,Salarios y Productividad. Alberto Garzón Espinosa

<http://www.agarzon.net/?p=909>

La Negociación Colectiva en Europa. Comisión Consultiva Nacional de Convenios colectivos

http://www.mtin.es/es/sec_trabajo/ccncc/descargas/UnionEuropea.pdf



Confederación
Nacional del
Trabajo