EL PAÍS

11-GIU-2011
pagina 24
foglio 1

Diffusione: n.d. Lettori: n.d. Direttore: Javier Moreno

Reglas y acuerdos en la negociación

ANÁLISIS

Jesús Lahera

Las reglas de un sistema de negociación colectiva condicionan el comportamiento de los negociadores de convenios colectivos y pueden facilitar la consecución de determinados objetivos de interés económico o laboral dentro del respeto a la libertad de acuerdos. La intención del decreto ley que reforma la negociación colectiva es alterar algunas de las reglas para propiciar acuerdos que den respuesta a objetivos, previamente consensuados en el diálogo social, como la vertebración de la estructura negocial, la potenciación de la negociación colectiva de empresa, la dinamización de las renegociaciones, la flexibilidad laboral interna y la desjudicialización de los conflictos. En esta dialéctica entre reglas y acuerdos, la reforma mueve algunas piezas, arma nuevos equilibrios y confía en parte a futuros pactos colectivos sus resultados.

La reforma sitúa a los acuerdos colectivos interprofesionales y sectoriales suscritos entre las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en el centro de gravedad del sistema. Las relaciones entre convenios colectivos es confiada a estos pactos que podrán diseñar territorialmente la estructura y modular la negociación en el ámbito empresarial. La firma de estos acuerdos de estructura puede centralizar la negociación colectiva y potenciar las unidades empresariales, pero también, en dirección contraria, mantener el mapa dominante provincial. A su vez, la nueva regla de prioridad aplicativa de los convenios de empresa en algunas materias puede abrir más negociaciones en este ámbito, escapando de la unidad provincial, pero tendrá que ser contrastada con estos acuerdos estatales o autonómicos en un complejo equilibrio entre sectores y empresa.

La prórroga automática de los convenios colectivos tras su finalización —ultraactividad— se sujeta al plazo máximo previsto por el propio convenio, con un tope de 8 meses en convenios de 2 años o 14 meses en los de mayor duración, que, traspasado, activa un arbitraje obligatorio, que, previsiblemente, estará pronto contemplado en un acuerdo interprofesional, dados los incentivos normativos para su articulación al imponerse hasta entonces una salida arbitral. La solución adoptada es equilibrada porque evita vacíos laborales y conflictividad social, a la vez que pone medios para evitar el riesgo de bloqueo de las negociaciones, aunque este problema solo puede ser superado en la práctica si los sujetos negociadores pactan plazos razonables y acortan los tiempos en negociaciones más dinámicas.

> La solución adoptada es equilibrada porque evita vacíos laborales y conflictividad social

La flexibilidad laboral interna es intensificada, en la línea de la Ley 35/2010, ahora mediante un papel mayor de las comisiones paritarias de los convenios. El problema de la solución de controversias en las medidas de flexibilidad laboral interna en las empresas es desplazado a la autonomía negocial porque son los propios convenios y acuerdos interconfederales los que tienen que prever mediaciones y arbitrajes obligatorios en caso de desacuerdo. La receptividad convencional a estos sistemas extrajudiciales puede cooperar a la flexibilidad interna, pero también puede suceder todo lo contrario.

La falta de acuerdo social en el cambio normativo ha originado una reforma equilibrada que termina desplazando hacia acuerdos colectivos futuros la legitimación y consecución de sus objetivos, aun asumiendo un riesgo de bloqueo si los actores sociales no son receptivos. Las reglas han cambiado y ahora ya es tiempo de acuerdos colectivos para valorar en un futuro si los resultados son satisfactorios.

El Gobierno endurece la reforma laboral

Regle e accordi nei contratti collettivi (sg)