

NUEVAS RELACIONES LABORALES: VISIÓN EMPRESARIAL.

EL PAPEL DE LOS AGENTES SOCIALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Javier López Mora

Secretario General de CIERVAL

La recuperación económica, pese a los riesgos de recaída que pudieran producirse, se evidencian día tras día, aunque más lenta de lo que desearíamos. Aún asistiremos a situaciones que harán difícil la estabilidad y a un escenario financiero que no termina de asentarse. Además de una situación política a la que esperemos se dé una solución estable. A pesar de todo ello, nadie puede discutir una mejoría en todos los indicadores macroeconómicos. Es innegable, sin triunfalismos, la existencia de una mayor confianza y un mejor clima empresarial que repercute en el consumo el cual levanta cabeza mes tras mes, sin alharacas, pero sostenidamente.

La inflación sigue controlada y no se espera una evolución alcista de la misma a corto plazo. El tercer acuerdo Inter confederal previó incrementos salariales moderados hasta el año 2017. La firma del citado documento entre CEOE-CEPYME y UGT y CCOO, fue buena muestra de la responsabilidad de los agentes sociales. Por estas y otras razones, además del impulso de la economía internacional, podemos concluir que estamos ante el fin de la destrucción de puestos de trabajo como la hemos conocido estos últimos años, con una creación de empleo para la cual no son necesarios incrementos del P.I.B del 2.5% - 3%, como antaño.

Hemos vivido y no han desaparecido por completo momentos muy duros, excepcionales, que han ocasionado circunstancias sociales y personales dramáticas. Pese a ello, o quizás por ello, estamos en un tiempo diferente que espera comportamientos diferentes y conducirá a resultados no conocidos hasta ahora.

Las relaciones laborales y un enfoque nuevo en la negociación colectiva, distinta a la que hemos conocido, van a ir encaminándose por procesos nuevos, nuevos desafíos y mayores oportunidades.

De igual modo, se abren escenarios desconocidos en la forma de afrontar las relaciones laborales, en las que muchas cosas cambiarán. Se trata en suma de un proceso irreversible. No será fruto exclusivo de lo ya experimentado ni solo de las reformas legislativas

a las que hemos asistido. Conllevará una forma diferente de afrontar las relaciones entre los agentes sociales que irá desterrando viejos y anquilosados usos.

Los nuevos y no tan nuevos modelos europeos, la competitividad de los mercados y los avances sociales, están empezando a alumbrar un nuevo esquema en las diferentes formas de relaciones laborales. A ello ayudará el sentido común demostrado por empresarios y sindicatos a lo largo de estos tiempos. Este nuevo modelo repercutirá en cambios, esperemos que para bien en la cultura negociadora tradicional. Deberá ser una forma de negociar más creativa y fructífera. Con un efecto directo sobre el contenido sustantivo de los Acuerdos Colectivos, dadas las modificaciones normativas sustanciales producidas sobre todo a partir del 2012. Ya se está percibiendo en lo relacionado con la inaplicación de los convenios colectivos y el fin de la ultra actividad (con las correcciones que los tribunales van incluyendo). Menciono éstas por ser muy características, mas será preciso abordar un mayor número de cuestiones, materias y detalles que darán paso a planteamientos distintos y más complejos. Serán por tanto los nuevos negociadores los artífices del cambio, que traerán nuevas formas de consenso.

La reforma del Estatuto de los trabajadores conduce al sendero de la autoorganización en cada empresa, en lugar de las planificaciones dirigidas y centralizadas de amplio espectro para todos y para todo. Habrá que promover fórmulas que contribuyan al crecimiento y a la estabilidad en el empleo y la productividad, corregir las desigualdades referidas a jóvenes, mujeres y otros colectivos vulnerables. Deberá prestarse atención a la evolución del mercado de trabajo para una mejor reordenación de la jornada laboral. El tiempo de trabajo responderá a las exigencias de Mercado en cada momento. Por eso, deberán de implantarse y mejorarse los contenidos negociadores en todo lo referido a la conciliación de la vida laboral y familiar, a los sistemas de prevención de riesgos laborales, a los programas de desarrollo profesional, a la formación dirigida a la polivalencia en el trabajo, a la mejora de la productividad e incremento del empleo y su calidad, y a los programas dirigidos a fomentar la participación de los trabajadores y el deber de las empresas de apurar todas las posibilidades antes de tomar la decisión de los extinguir los contratos de trabajo.

Las nuevas normas laborales facilitan a las empresas con dificultades el uso de mecanismos alternativos al de los despidos.

Todas estas posibilidades deben ser introducidas paulatinamente en los convenios colectivos, con el fin de que estos también se conviertan en mecanismos que ayuden a evitar la destrucción de puestos de trabajo. Instrumentos como los siguientes deben ser objeto de negociación para los interlocutores sociales en los convenios:

- Los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE)
- La reducción de jornada
- Las suspensiones temporales de contratos la movilidad funcional
- La flexibilidad interna
- Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo
- Los traslados y otras posibilidades que deben negociarse con los representantes de los trabajadores, potenciando las soluciones extrajudiciales como la mediación y el arbitraje.

Estas herramientas no solo deben formar parte del catálogo de soluciones para las situaciones en conflicto o de dificultad, sino lo que es más importante, para el logro de la mejora de la productividad y la garantía de viabilidad de la empresa.

La competitividad de la empresa no es tarea de la dirección de la misma únicamente, es una obligación compartida por todos que debe ser el norte de la empresa en su conjunto. Los representantes de los trabajadores deben de tener esta tarea entre sus prioridades.

Los nuevos vientos en las relaciones laborales empujan a la viabilidad y a la sostenibilidad de las empresas como labor de todos. Una empresa sana y viable, con un buen clima laboral, con paz social, beneficiará a trabajadores, stakeholders, accionistas y a la sociedad en su conjunto. Sin más y mejores empresas no seremos capaces de afrontar el gran reto de la recuperación del empleo y la necesaria cohesión social.

Unas nuevas relaciones basadas en la confianza y en la sana comprensión de los intereses propios y del contrario, conlleva una mejor y más profunda cultura en la negociación.

A buen seguro que se producirán desacuerdos y conflictos en algunas cuestiones, pero también habrán grandes consensos en otras.

El III Acuerdo Interconfederal para el empleo y la negociación colectiva 2015/2016/2017 es una buena muestra de ello. Es una apuesta por la modernización de la negociación colectiva, cuyo objetivo último es que los convenios colectivos “den respuesta clara y directa a las necesidades de las empresas”.

El Convenio Colectivo debe situarse al servicio de los intereses de las relaciones laborales en la empresa, y no al contrario. Por ello, el convenio no es ni debe ser un texto esclerotizado e inamovible. Deberá estar sometido a cambios, retoques y ajustes durante su vigencia. La rapidez de los mercados exige adaptaciones y actualizaciones rápidas y continuas. Los mecanismos de adaptación del convenio colectivo deben de ser acordados por las partes, para que los cambios se materialicen de la forma más ágil y óptima posible.

La incorporación de nuevas y fundamentales materias, la asunción de nuevas responsabilidades, la aprehensión de nuevas competencias y, en general, un nuevo talante y actitud negociadora, van a mover los cimientos de los modos de negociar tradicionales, generando un nuevo estilo que conlleva un alejamiento de fórmulas y zonas ya conocidas. Probablemente se produzca una mayor incomodidad y más intensidad y rigor en el trabajo de los responsables de recursos humanos en las empresas, así como de los representantes de los trabajadores y empresarios.

Se acabaron los espacios cómodos y el tratamiento rutinario e inercial de los temas sabidos.

Habrán de tomarse más arriesgadas decisiones y propuestas generadas en el seno de la empresa y que solo los negociadores decidirán. Esto va a provocar una nueva cultura de las relaciones entre empresas y trabajadores.

Hemos forjado a lo largo de décadas un tipo de negociación basado en la confrontación, distante de la colaboración sindicato/empresa de los países escandinavos. El modo de negociación latina, basado esencialmente en el enfrentamiento de las dos partes, origina una fuerza antagónica productora de tensiones negativas que afectan al clima laboral.

En Alemania y en Suecia (tras el fin de la guerra), después de sus grandes reformas, queda establecido y se desarrolla el modelo conocido de las tres partes: la dirección de la empresa que se encamina a la consecución de máximo beneficio, los trabajadores que persiguen obtener las mejores condiciones de trabajo y salarios, y la tercera la empresa, elemento compuesto por ambas partes, que tiene el interés común de su viabilidad en el tiempo.

Parecería lógico que la negociación entre las dos primeras, por la competencia existente entre ambas, esté trufada de diferencias, pero el escenario abierto en relación al interés común de la empresa debe asentarse en un terreno de COLABORACIÓN.

El modelo económico alemán está basado en la importancia de sus exportaciones. Estas exportaciones en proyectos manufacturados no han significado una exportación de puestos de trabajo o la destrucción de los mismos, como consecuencia de dos factores. Uno de ellos es el que las empresas exportadoras tienen un pacto con los sindicatos, por lo que la exportación en la producción no supondrá la destrucción de los puestos de trabajo en casa, sobre todo en grandes empresas (SIEMENS, BMW....). La ley de cogestión alemana exige que, en las grandes empresas, los sindicatos tengan el mismo número de asientos en los consejos de dirección que en el equipo de gestión de la empresa. En muchas decisiones se mantiene el poder de veto sindical. La colaboración, equipo de gestión y sindicatos es muy acentuada.

Como ejemplo de lo anterior, los Consejos de Vigilancia alemanes, de composición paritaria, formalizan la gestión compartida. Los integrantes de estos consejos gozan de varias prerrogativas: derecho a la información (respecto a la contratación de nuevos trabajadores, clasificación profesional), de consulta (reestructuraciones) y de coparticipación. Igualmente ventajas respecto al inicio y fin de la jornada laboral, etc... Pueden también objetar despidos, pero no invalidarlos.

La dirección de la empresa deberá también incorporar a sus actuaciones nuevos comportamientos. Se han aplicado ajustes y exigido sacrificios en estos tiempos de crisis. Y se han logrado. Esto ha permitido a muchas empresas poder salir bien o al menos mejor librados de esta situación. Por contra, habrán de ponerse en marcha estímulos para los trabajadores cuando se obtengan resultados positivos o se dejen atrás situaciones críticas. Esto refuerza la posición moral de exigencia a ambas partes. Para ello, deben arbitrarse mecanismos de comunicación de la información económica y financiera de la empresa a los responsables de los trabajadores.

Una mayor transparencia en la gestión y en la transmisión de la información aumentará la confianza entre las partes, facilitando las medidas de ajuste que eventualmente deban tomarse. Todo lo contrario genera multitud de complicaciones que se podrían evitar.

Dentro del nuevo marco en las relaciones laborales quiero hacer una última y somera consideración al papel de los agentes sociales en la negociación colectiva, entendida como instrumento de vertebración laboral y de paz social insustituible.

La presencia de los agentes sociales más representativos en los comités negociadores en empresas y territorios, ha sido y es una constante desde la restauración democrática. Todo ello conlleva un despliegue de medios personales y materiales, dedicación y esfuerzo en multitud de materias que no es retribuida. Este generoso esfuerzo de los agentes sociales es imposible seguir prestándolo de esta manera en los tiempos actuales. Nuestro derecho positivo laboral implica que el convenio colectivo tiene eficacia “erga omnes”, con independencia de la adscripción empresarial a su representación asociativa o de la afiliación sindical. Ello supone un esfuerzo considerable de algunos, para todos y para la sociedad. Con los beneficios que conlleva en tiempos de estabilidad y paz social. Y recibe un nivel de reconocimiento al trabajo realizado escaso en general, cuando no mal entendido. Debería por tanto realizarse una reflexión y debate sobre el papel de los agentes sociales en este terreno, su generosa aportación beneficiosa a la sociedad en general, y la parca retribución en todos los sentidos que esto conlleva. Por poner un ejemplo contrario, en los países escandinavos la afiliación sindical es aproximadamente del 80% y la empresarial es el triple de la española.

Las razones son las siguientes:

- Las personas no afiliadas a un sindicato no pueden beneficiarse de los dispositivos de los convenios colectivos y se encuentran solos ante los empresarios para negociar.
- Los sindicatos realizan un sindicalismo llamado de servicios. Cada sindicato tiene su propia caja de indemnización en caso de desempleo, ayudan a encontrar un empleo, una formación en su sector y envían información sobre el sector al que pertenece cada trabajador. Así, esta situación tiene dos consecuencias:
 - a) los empresarios se lo piensan dos veces antes de provocar un conflicto, porque los trabajadores pueden mantener una huelga larga.
 - b) Los sindicatos no quieren utilizar sus ahorros si pueden negociar.

La paz social, por ello, está más sólidamente instaurada y vinculada a la fuerza de los sindicatos y a la representación empresarial.

Estos son argumentos que deberán de tenerse en consideración, no solo por los agentes sociales más representativos sino también por los demás operadores sociales, así como las administraciones públicas. Si queremos que el estado de bienestar y la paz social asentadas en nuestro modelo perduren en el tiempo, debemos de repensar y revisar este sistema negociador, introduciendo ajustes que equilibren la posición de los negociadores en el papel que llevan a cabo, en beneficio de todos.

Actualmente, se están gestando unas nuevas relaciones laborales, con más competencias, más decisiones, más riesgos y más dificultad, pero también más transparentes, con mayores y diferentes retos, y con un mayor índice de colaboración. Esto genera mayores responsabilidades para todos los operadores laborales. Este acercamiento a los mejores y más avanzados modelos europeos producirá más empleo, más y mejor seguridad, confianza, paz social y prosperidad.