



LAS ESTRATEGIAS Y OBJETIVOS DE FONDO PATRONALES EN LAS REFORMAS LABORALES: LA RESPUESTA SINDICAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

Algunas consideraciones previas.

Este documento tiene la intención de analizar, en términos políticos, las estrategias y objetivos patronales de fondo, las lógicas estructurales de sus planteamientos, en el largo proceso de reformas laborales que hemos sufrido, y como estos objetivos patronales se han manifestado, en lo concreto y en las distintas materias, en todos los aspectos de los cambios legales.

Reformas laborales negativas que han ido sumándose en el tiempo: la Ley 35/2010, el RDL 7/2011 de reforma de la negociación colectiva, el RDL 10/2011 y su especial afectación negativa para las personas jóvenes, y el último ataque a la negociación colectiva y los derechos laborales que supone el RDL 3/2012, ahora Ley 3/2012.

Objetivos patronales apoyados en lo sustancial por los últimos gobiernos del PSOE y el PP, y por CiU., y sus políticas públicas, sean económicas, laborales o sociales, están al servicio de las mismas lógicas.

Estrategias patronales que, en el contexto de una crisis económica que se agrava progresivamente, de la primera crisis en la globalización, demuestran una visión de la salida a la crisis, que además de oportunista, y orientada a favorecer exclusivamente los intereses de los grupos económicos más poderosos y las minorías sociales de rentas más altas, es profundamente equivocada y contraria a los intereses generales de nuestra economía y nuestra sociedad.

Oportunistas en la búsqueda beneficio económico y ventajas empresariales a corto plazo, también en relación al propio movimiento sindical y el cuestionamiento de nuestro papel en el gobierno de la empresa y en nuestra función social.

La patronal quiere situar el natural conflicto capital-trabajo, en un escenario que le sea mucho más favorable, más propio del pasado, rompiendo así, las reglas y equilibrios de nuestro marco de relaciones sociolaborales, que permitían dar cauce y estabilidad a la negociación colectiva y la concertación social, y una razonable gestión del conflicto.

Equivocada porque no es posible, para nuestro país, una salida de la crisis sobre la base de reproducir las anteriores estrategias competitivas de la precariedad y los costes laborales, en el marco de la economía global.

Justamente, cuando parecía haberse alcanzado un amplio consenso en relación al análisis de los problemas negativos específicos del anterior modelo de desarrollo económico y social español, el modelo de la precariedad y la competitividad en base a los bajos salarios.

Así como sobre la necesidad de un cambio de paradigma en el modelo competitivo, lo que hemos denominado la necesidad de un nuevo modelo productivo sostenible y de calidad, que debe construirse sobre una nueva integración de factores asociados:

-- modernización e innovación de los procesos productivos de bienes y servicios, de su calidad y valor añadido, con un papel relevante de la formación profesional y la educación y de la capacidad de internacionalización de nuestras empresas.

--mejora general de las condiciones salariales y de trabajo, de los derechos personales y sindicales de participación en la empresa.

--modernización y calidad de las infraestructuras de todo tipo, y nuevos desarrollos del estado del bienestar, los servicios públicos y los derechos sociales de ciudadanía.

El camino neoliberal para la recuperación de la tasa de beneficio capitalista.

Existe un hilo conductor central en todas y cada una de las iniciativas de reforma legal laboral, en todas las posiciones e iniciativas de las patronales y el empresariado mayoritario, sea en la negociación colectiva o en la propia gestión del proyecto empresarial.

La misma que en todas las reformas económicas, sociales o fiscales, de las políticas públicas de los gobiernos del PP, y de CiU, o en su momento de las similares políticas del gobierno del PSOE.

El capitalismo busca una recuperación de la tasa de beneficios, en el contexto de la grave crisis económica, y orientado por los planteamientos ideológicos neoliberales, lo hace a partir de una operación multidimensional e integral, en que todas las líneas de actuación empresarial y política se asocian y necesitan:

--Descenso de los costes laborales, no sobre la base del incremento de productividad, sino sobre la base de la reducción directa de salarios en el sector privado o los recortes retributivos directos de los empleados públicos. A estas políticas se asocian y acompañan la presión a la baja del salario mínimo interprofesional, el tratamiento del sistema público de pensiones, y el debilitamiento de los ingresos de protección social.

El mismo efecto de presión a la baja sobre salarios y retribuciones tienen los ajustes de plantilla injustificados, con un acelerado incremento del desempleo sin control, tanto en el sector público como privado. Promocionan una política en que el desempleo es un factor para disciplinar a la baja los salarios y las retribuciones. El mismo sentido tiene presionar a la baja sobre las retribuciones de las personas del trabajo autónomo.

--Transferencias, continuas e importantísimas, del capital público y de recursos públicos al capital privado, a través de distintos mecanismos: desmantelamiento y debilitamiento del estado social del bienestar, la sanidad, la educación, los servicios sociales, creando las bases para nuevos procesos de privatización y nuevas fuentes de negocio privado. Lo mismo respecto de los servicios públicos.

Este es el efecto de “las políticas de recortes”, que nada tienen que ver con una noble política de austeridad y eficiencia, o de la reducción y limitación de derechos sociales de ciudadanía para los que habíamos conquistado un carácter universal.

Idéntico objetivo tienen las políticas desfiscalizadoras o de fiscalidad regresiva de los últimos años, o las transferencias, directas o indirectas, que suponen la capitalización del sistema financiero, o el aprovechamiento del propio sistema respecto de las dificultades de la deuda pública en los mercados financieros que ellos mismos gobiernan.

--Ataque al sindicalismo confederal, la negociación colectiva, y las instituciones del derecho del trabajo. El sindicalismo confederal constituye el adversario más organizado, el único enraizado en el mundo del trabajo, en el epicentro del conflicto capital-trabajo.

Sindicato, negociación colectiva, y derecho del trabajo, son tres lados del mismo triángulo. Los derechos sociales de ciudadanía que conforman el estado del bienestar son, también, el resultado de una dinámica sostenida por el movimiento sindical y la izquierda social y política, de ahí, nuestro reto para ser capaces de contribuir a vertebrar una amplia alianza social en su defensa.

También para ser, entre otros, un catalizador de nuevas políticas alternativas de la izquierda política, que supere, la larga fase de las políticas indistintas y una regeneración democrática general.

Hemos construido una estrategia sindical de alternativa y propuestas el último periodo, en la negociación colectiva en sentido amplio, en la acción sindical general y la concertación. Hemos participado e implicado activamente en las movilizaciones sociales más generales en todos los frentes. Nuestro X congreso de CCOO de Catalunya supondrá su puesta a punto.

Este documento pretende profundizar en el conocimiento de las razones y lógicas de fondo de las posiciones patronales y políticas neoliberales, para profundizar, al mismo tiempo en nuestras propias lógicas alternativas sobre las que construimos nuestras propuestas más concretas, sea en la negociación colectiva o la acción sindical en la empresa y los sectores, sea en nuestras iniciativas sociales de carácter más general.

Un análisis de la naturaleza de las posiciones ideológicas que inspiran y concretan las reformas laborales, de la significación que estas reformas tienen en el conjunto del movimiento neoliberal de la derecha política y económica, debe ser útil para fortalecer nuestras propias posiciones ideológicas. Lucha de ideas al servicio de nuestras estrategias en el conflicto social.

El neoliberalismo, su visión del derecho del trabajo y como se manifiesta en las actuales reformas laborales.

Analizaremos las principales lógicas ideológicas neoliberales y posteriormente, haremos una aproximación a como esta visión se manifiesta en las distintas reformas legales concretas en cada materia.

Son lógicas interdependientes y suponen una ruptura de nuestro sistema de relaciones laborales, con los procedimientos y equilibrios, generalmente consensuados o producto de largas experiencias en el tiempo, en la concertación o la negociación colectiva.

1--Cuestionamiento general y debilitamiento de la capacidad reguladora del derecho del trabajo y sus instituciones.

Políticas permanentes desde la década de los 80, para desnaturalizar la verdadera razón de ser del derecho del trabajo, cuyo objeto, como especialidad, consiste en reequilibrar, con su carácter protector y tuitivo de la persona trabajadora, una relación inicialmente desigual, entre el empresario y la persona trabajadora, individualmente considerada.

Se intenta construir la ficción de que el derecho del trabajo esta al servicio de las políticas de empleo, como coartada para debilitarlo, cuando las políticas de empleo dependen exclusivamente, y nuestra experiencia es muy amplia, dependen en lo fundamental de las políticas económicas.

En general es un movimiento ideológico para retornar el derecho del trabajo, a las reglas del derecho civil y del derecho mercantil, que es su origen, y que presupone una relación de igualdad entre los contratantes.

Esta posición ideológica es transversal en toda la reforma legal actual de la legislación laboral. También forma parte de las razones de una legislación restrictiva para el trabajo autónomo, especialmente para TRADE, en la Ley del Trabajo Autónomo. Agravada por el desarrollo reglamentario, y por las propias prácticas empresariales.

De la misma forma, en la permanente amenaza sobre el derecho sindical de huelga, o la legislación de seguridad social.

2--Desmantelamiento de la negociación colectiva, especialmente, la negociación colectiva sectorial y promoción de la pérdida de cobertura y protección.

La ofensiva contra el derecho sindical a la negociación colectiva se explicita de varias formas en el proceso de reforma laboral:

--La promoción de la extinción de los propios convenios colectivos, sectoriales o de empresa, con la pérdida de la “ultractividad”, tras el transcurso de un breve periodo de negociación.

Esta es la gran puerta abierta a la destrucción de la cobertura y protección de la negociación colectiva, y en consecuencia, a la individualización de las relaciones laborales.

Los expertos laborales patronales difunden el mensaje de que esta situación no afecta a los derechos adquiridos por las personas que estuvieran encuadradas en el convenio colectivo muerto.

Este planteamiento es “falso”, ellos explican que debe producirse un proceso de “contractualización” de los derechos derivados del convenio colectivo extinguido, es

decir, que las condiciones anteriores perviven incorporadas al contrato de trabajo de las personas que estuvieran empleadas en la vigencia del convenio extinguido.

Lo que no dicen, es que, de la misma forma que las condiciones del contrato individual de trabajo, no pueden ser contrarias a los mínimos previstos en el convenio colectivo; una vez desaparecido este convenio, las condiciones del contrato de trabajo individual, si pueden ser disponibles, individualmente, en la relación de la persona con el empresario.

Además, los contratados posteriormente a la extinción del convenio colectivo, sometidos a la regulación laboral mínima del estatuto de los trabajadores y el salario mínimo, serán factores de presión en la pérdida de condiciones generales.

--La promoción del convenio colectivo de empresa frente al sectorial, negando la capacidad del sindicato para estructurar los ámbitos de negociación, incluso de forma pactada.

Es muy importante analizar las razones de fondo de la estrategia empresarial de favorecer la negociación colectiva de empresa en sentido amplio, en un país donde el 97% de las empresas tienen menos de 30 trabajadores y el 87% de las empresas tienen menos de 10 trabajadores, sea a partir del nacimiento de un convenio colectivo de empresa propio, o a partir de generar condiciones de trabajo inferiores al convenio colectivo sectorial, ahora posible en un amplio abanico de materias, mediante la inaplicación del convenio sectorial.

El convenio colectivo sectorial tiene efectos múltiples, además de garantizar las condiciones mínimas y generales de trabajo –incluido el salario-, en todo un sector de actividad económica, establece, también, las condiciones mínimas y generales de competencia –en materia de costes laborales-, entre empresas que compiten en un mismo sector de actividad. Las empresas compiten, así, en un mercado, conociendo de antemano unas condiciones mínimas de competencia.

El convenio sectorial crea estabilidad y certidumbre en las condiciones generales de competencia, en el valor de los productos o servicios que ofertan las empresas en un mismo mercado de actividad.

A partir de aquí, tener una mejor posición competitiva en el mercado, dependerá de la capacidad de la empresa para ofrecer bienes o servicios, con mayor valor añadido, de mayor calidad, más innovados tecnológicamente, o de mejor precio comparativo por incrementos de la productividad y modernización de los procesos de producción y organizativos.

Esta es la opción del sindicato, por eso el sindicato es partidario de la negociación colectiva en la empresa, en el marco de las reglas mínimas del convenio colectivo sectorial, para dinamizar la posición competitiva de la empresa en base a la innovación y el aumento de la productividad, y simultáneamente, mejorar las condiciones de trabajo, retributivas y la formación profesional que debe acompañarla.

La ruptura indiscriminada del convenio colectivo sectorial en la unidad de empresa, sea a partir de un convenio propio inferior, o a partir de la inaplicación del sectorial en

cualquier materia, crea incertidumbre sobre las condiciones generales de competencia entre empresas. La incertidumbre es un factor importante en términos económicos.

La realidad o sospecha de que una empresa, mediante las nuevas posibilidades de la reforma, compite en mejores condiciones a partir de menores costes laborales precarios, alienta a operar con la misma lógica, precarizando y presionando a la baja los costes laborales y los derechos laborales.

Esto es lo que, gráficamente, podemos denominar “la escalera que baja al infierno”, al infierno de la competencia en base a la mayor precariedad de las condiciones de trabajo y los salarios.

Un modelo que ya hemos experimentado con anterioridad. El modelo que explica la particular gravedad con la que vivimos la crisis general en nuestro país. El modelo que alienta la especulación financiera e inmobiliaria, y desincentiva la modernización y la innovación de las empresas.

Un callejón sin salida en el marco de la economía global, un catalizador del deterioro de nuestro tejido económico y productivo, además de un planteamiento socialmente injusto y rechazable.

La reforma laboral incentiva esta orientación sin salida, obviando que existe otra alternativa a promocionar. La competitividad en base al paradigma de la calidad y la innovación de los productos o servicios, está asociada a menores costes laborales, y mayor productividad, al mismo que a mejores salarios y derechos personales y sindicales.

Es necesario establecer una “alerta”. Los expertos laborales patronales empiezan a difundir el mensaje falso, de que la pura iniciativa empresarial de negociar un convenio de empresa para desvincularse del sector, obliga a hacerlo a la representación de los trabajadores, a partir del “deber de negociar”.

Este planteamiento “incendiario” es falso. El deber de negociar nace cuando existe un marco de negociación, libre y voluntariamente aceptado por las partes. Por tanto, tenemos la obligación de oír cualquier proposición patronal, como el empresario tiene la obligación de oír nuestras iniciativas. No tenemos la obligación, y esta es la orientación sindical, de constituir comisiones negociadoras de un convenio empresarial.

--Extinción de los convenios colectivos sectoriales por la presunta desaparición de organización patronal interlocutora.

--Favorecimiento general de la inaplicación del convenio colectivo sectorial en la empresa con decisiones unilaterales del empresario. Posición reforzada por la reforma a partir, entre otros mecanismos, del reconocimiento de una interlocución de los trabajadores antisindical, a través de las fraudulentas comisiones “ad hoc”.

--En el proceso de reforma se han explicitado varias propuestas patronales tendentes a restringir la aplicación y cobertura del convenio colectivo, sea en grupos profesionales cualificados amplios, o en empresas de nueva creación.

--También se explicita esta posición en las prácticas patronales concretas, que tienden a cuestionar la estabilidad de los acuerdos previamente adoptados en cualquier nivel, sea la concertación general o la negociación colectiva en sentido amplio.

La capacidad de modificar las condiciones pactadas previamente, cuando se produce una modificación objetiva y justificada de las circunstancias en que se produjo el pacto original, lógicamente, mediante los mismos procesos de negociación colectiva que dieron lugar al primer acuerdo, es una práctica sindical razonable y con larga experiencia. Ahora bien, lo que pretende el empresariado, y favorecen las reformas, es un “ius variandi” amplio y gestionado unilateralmente.

El bloqueo patronal a la extensión de acuerdos de interés profesional para TRADE, forma parte del mismo ataque a la negociación colectiva.

3--La flexibilidad identificada con la desregulación y el poder unilateral del empresario en la gestión del proyecto empresarial.

Frente al concepto de la “flexibilidad negociada”, de la negociación empresario-sindicato de los cambios objetivamente necesarios en la organización del trabajo en la empresa, concepto que forma parte de las mejores prácticas de concertación y negociación colectiva desde hace largo tiempo. El conjunto de la reforma laboral apuesta por el poder unilateral del empresario para gestionar los cambios y la flexibilidad.

Esta es la lógica de fondo transversal, sea en la modificación de condiciones de trabajo, en la inaplicación de convenios colectivos, en los procesos de ajustes de plantilla, etc.

El concepto de flexibilidad de la reforma laboral es el concepto del Libro Verde de la Unión Europea para la modernización del derecho del trabajo, un planteamiento que niega cualquier capacidad de negociación e intervención del sindicato en los cambios organizativos en la empresa. Un planteamiento que hemos rechazado el conjunto del movimiento sindical.

4--Descausalización de las relaciones de trabajo.

La causalidad, la existencia de una causa que justifique y acredite una determinada situación de la persona trabajadora o una determinada decisión del empresario, es una de las garantías para el funcionamiento de un sistema de relaciones de trabajo basado en la realidad objetiva de las circunstancias y que evite la arbitrariedad y el fraude legal.

La reforma laboral abre espacios importantes a la descausalización de las relaciones de trabajo, tanto con nuevas formas de contratación temporal sin causa, como con sistemas de despido unilateral sin causa, o con el establecimiento de causas económicas, organizativas, productivas o tecnológicas, genéricas, imprecisas, futuribles o con difícil evaluación y contraste, en definitiva, más espacios a la arbitrariedad empresarial.

5--Individualización de las relaciones laborales.

Como contrapunto a la negación de la negociación colectiva, la reforma abre espacios a uno de los planteamientos ideológicos más queridos del neoliberalismo: la individualización de las relaciones laborales.

La vieja ficción del capitalismo primitivo del siglo XIX y recurrente en el XX, de que la contratación laboral de las condiciones de trabajo, entre la persona individual y el empresario se produce entre iguales. Es el derecho de asociación, el sindicato, el derecho a la negociación colectiva de las condiciones, luego sancionado por el derecho del trabajo, el que desmantela y supera esta ficción.

En la reforma laboral, la individualización de las relaciones laborales se produce en lo sustancial de manera indirecta. El vacío producido por la pérdida de cobertura de la negociación colectiva será sustituido por la individualización. Pero también existen nuevas posibilidades explícitas a la individualización, sea en relación a los derechos personales de formación, a la fijación de condiciones de trabajo, o a la facilitación de los despidos individuales o plurales.

La individualización de las relaciones laborales es lo contrario del concepto de “personalización” de defiende el sindicato. Es necesario que no existan confusiones. El concepto de personalización del sindicato es la necesidad de que, a través de la propia negociación colectiva, se establezcan capacidades de decisión y autogestión para las personas, de que la negociación colectiva promueva derechos personales.

6--Debilitamiento de la tutela de la jurisdicción social, del papel de la autoridad laboral y la inspección de trabajo.

El conjunto de las reformas laborales establecen un debilitamiento de la tutela judicial de los derechos laborales de todo tipo, a través de un proceso que intenta estrechar el margen de intervención de la jurisdicción: intentando la aceptación acrítica y automática de las decisiones empresariales, sobre la base de la definición amplia y genérica de las causas justificativas y de la reducción de los tiempos para la adopción de la resolución judicial.

Se intenta una operación que evite la aplicación de la exigencia de criterios de proporcionalidad y razonabilidad de las decisiones empresariales. Proporcionalidad y razonabilidad entre la realidad de los problemas objetivos de la empresa que es necesario superar y la intensidad y alcance real de la medida que quiere implantar el empresario.

Estos criterios no pueden soslayarse porque forman parte del conjunto de los principios esenciales del ordenamiento jurídico.

El mismo objetivo respecto del papel y la función de la autoridad laboral y la inspección de trabajo en los expedientes de regulación de empleo o movilidad geográfica. En el caso de la inspección de trabajo, se trata de un eslabón más, en una cadena de decisiones políticas que siempre han tendido a debilitar el papel y los recursos de una institución laboral tan significativa en un sistema de relaciones laborales moderno y avanzado.

7 --Rupturas del principio de la buena fe contractual y del deber de negociar.

Como efecto de la reforma laboral y la ruptura de equilibrios negociales a favor del empresariado, se ha producido una grave contaminación de nuestro sistema de relaciones laborales, alentando prácticas empresariales que rompen el principio de la buena fe contractual y del deber de negociar.

Este fenómeno se extiende a partir del nuevo tratamiento genérico de las causas que alienta a los empresarios a creer que no deben justificarlas en los periodos de consulta y negociación con el sindicato, o en el bloqueo injustificado de la negociación de convenios colectivos como resultado de la pérdida de la ultractividad.

8--Retroceso en el principio y la cultura de la autonomía de las partes en la relaciones de trabajo.

La patronal ha tenido una actitud en el contexto de reformas laborales, que ha evolucionado hacia una subalternidad del marco político, que lógicamente conocían más favorable a sus posicionamientos y objetivos, nunca conocida en nuestra historia democrática.

El resultado es políticamente grave y significativo, un retroceso general de la cultura de la autonomía de las partes en la construcción y funcionamiento del sistema de relaciones laborales. El mutuo convencimiento, de la patronal general y el sindicalismo confederal, de que en las cuestiones del mundo del trabajo, los principales protagonistas son los propios sujetos sociales.

La patronal ha actuado más como un lobby, deteriorando, así, su papel como patronal general representativa del empresariado. Este es un problema presente y de futuro para todos, para el sindicalismo y, también, para el empresariado concreto, porque pone en manos de la coyuntura política el diseño y el futuro del sistema de relaciones de trabajo. Este no es nuestro camino en ninguna circunstancia.

Así, se han producido el incumplimiento patronal de los acuerdos y el debilitamiento de los marcos de concertación social general. La propia reforma laboral al introducir, inconstitucionalmente, funciones arbitrales en materia de inaplicación de convenios colectivos, a organismos tripartitos de participación, avala esta orientación.

El debilitamiento legal de la intervención sindical y la negociación, la devaluación de la gestión negociada de los distintos procesos de conflicto y del valor de los acuerdos, produce, como hemos visto en el último periodo, un incremento de la judicialización de las relaciones laborales, que nos vuelven a un esquema y cultura laboral, propio del franquismo, que creíamos superado.

Ante esta situación, es imprescindible el fortalecimiento y desarrollo de los mecanismos extrajudiciales de solución de conflictos, incluidos los mecanismos arbitrales, de nuestro Tribunal Laboral de Catalunya y el SIMA, para todos los supuestos de desacuerdo, y como vía para superar las arbitrariedades e ineficiencias de la reforma laboral, y fortalecer el principio de autonomía.

9--Solución pro-empresarial a la pretendida rigidez del itinerario de la relación de trabajo.

Una de las estrategias patronales más persistentes en el transcurso de los años, ha sido la sistemática crítica a la pretendida rigidez de la relación de trabajo, en sus tres grandes fases: “entrada” o contratación; cambios, movilidad y modificación en el transcurso de la misma; y “salida” o extinción de la relación de trabajo.

Complementariamente, forman parte del mismo análisis los periodos de “tránsito” entre empleos, y por tanto, los mecanismos de protección social, de formación para el empleo, y de intermediación laboral.

Ciertamente, cualquier análisis del mercado de trabajo, precisa de considerar esta cuestión, porque es necesario encontrar equilibrios en cada una de las fases y las situaciones de tránsito de la relación de trabajo, cuyo resultado es la consecución de un determinado nivel de protección global de la persona trabajadora. Así lo hacen los diversos sistemas europeos con resultados de distintas intensidades de protección.

Una vez fracasada la operación “burda” a favor del contrato único, las reformas laborales en nuestro país, introducen una solución absolutamente pro-empresarial y desequilibrada.

Por un lado, en la contratación se introducen elementos de descausalización del contrato, contrarias a las directivas y al derecho social europeo, bajo la fórmula del contrato para emprendedores. Sobre la terrible lacra de la dualidad y los tasas de temporalidad mayores de la unión, se introducen nuevos elementos de precariedad en la “entrada” de la relación laboral.

En el transcurso de la relación, se incorporan nuevos poderes unilaterales del empresario para producir cambios y modificaciones en las condiciones de trabajo en general.

En la extinción del contrato de trabajo, además de nuevas potestades empresariales para la resolución del contrato sea individual o colectivo, incluido el despido sin causa del contrato de emprendedores, se disminuye con carácter general las indemnizaciones, aminorando su función desincentivadora del despido arbitrario. Al mismo tiempo, se sustituye la nulidad de los despidos producto de actuaciones fraudulentas del empresario en el procedimiento de extinción, por efectos de mera improcedencia.

El sindicalismo siempre ha defendido la causalidad en la contratación, que pondría nuestras tasas de temporalidad alrededor de las medias europeas, con nuestras particularidades de actividad económica estacional, poniendo el acento, también, en la causa justificativa del cambio y la flexibilidad negociada, lo mismo que en la extinción del contrato de trabajo.

Respecto a las situaciones de “tránsito”, deja pendiente la reforma de los sistemas de formación para el empleo, continúan las amenazas permanentes sobre el sistema de protección, con reducciones recientes para los jóvenes, mientras la intermediación laboral pública continúa debilitándose y se entrega a la iniciativa privada.

10--Fragmentación y ruptura de las condiciones generales que garantiza la negociación colectiva y las nuevas desigualdades.

La reforma provoca como efecto nuevos factores de desigualdad a partir de múltiples mecanismos:

Las horas extraordinarias para los contratos a tiempo parcial que afectan principalmente a las mujeres trabajadoras y encubrirán, aún más, las situaciones de fraude de ley del contrato, las nuevas situaciones discriminatorias para los jóvenes en el contrato de formación y aprendizaje, las nuevas condiciones negativas y “leoninas” del contrato de emprendedores respecto del resto de plantilla, las nuevas posibilidades de individualización de la relación laboral tras la pérdida de cobertura del convenio.

En el mismo sentido operan las nuevas posibilidades de los convenios “franja”, las distintas condiciones entre empresas de un mismo sector al extender la inaplicación del convenio sectorial, etc.

También nuevos elementos de segregación suponen las condiciones de contratación más ventajosas para el empresario del contrato de emprendedores, que se realiza exclusivamente con personas receptoras de la prestación de desempleo, excluyendo a los colectivos con subsidio, o aquellos que lo han agotado.

Las intermediación laboral de las agencias privadas de colocación con ánimo de lucro y las empresas de trabajo temporal priorizará la gestión del empleo de las personas más cualificadas, o de mayor demanda, asociadas a mayores beneficios, excluyendo progresivamente a los colectivos con mayores dificultades.

Tampoco existe ningún mecanismo de garantía, que permita asegurar que no se generalicen prácticas empresariales de “listas negras” por motivos ideológicos y sindicales.

El tratamiento “punitivo” que realiza la reforma sobre el absentismo, facilitando el despido e individualización, mientras no se produce ningún refuerzo del aspecto preventivo, tiene como resultado la estigmatización de las personas con problemas de salud, que se convierten en personas con alto riesgo de exclusión laboral y social.

La respuesta sindical en la negociación colectiva.

Como idea previa, es importante no olvidar que la negociación colectiva continúa operando como un mecanismo de posible mejora de la regulación legal o de establecer procedimientos alternativos a los previstos en la ley, salvo en aquellas materias y supuestos en que la propia ley establece la no disponibilidad.

Es necesario, además, considerar que la jurisprudencia y la doctrina jurídica tienen aún mucho que decir en la modulación e interpretación del alcance de las reformas.

Las orientaciones que a continuación se realizan son puramente descriptivas, de las más desarrolladas y concretas que suponen las orientaciones para la negociación colectiva 2.012, que hacen referencia al conjunto de nuestro proyecto reivindicativo, además de

nuestras posiciones frente a la reforma, y las circulares del CERES, 5 y 6/2.011, y 4/2.012, todos documentos accesibles en nuestra Web.

Siguiendo el mismo orden de la reforma legislativa:

--Derechos personales de formación profesional.

A pesar de estar diseñados como derechos individuales, objeto de individualización en su concreción con el empresario, la negociación colectiva puede intervenir ampliamente en su determinación.

--Contrato para la formación y el aprendizaje.

La negociación colectiva puede establecer las condiciones del contrato, especialmente respecto de su limitación en relación al total de las plantillas, es más, el Acuerdo Interprofesional de Catalunya 2.011-2.014, orienta a que en materia retributiva se mantengan las mejoras que en la negociación colectiva se hubieran regulado para el anterior contrato para la formación.

--Nuevo contrato “temporal indefinido” para emprendedores.

La negociación colectiva puede establecer mecanismos de intervención sindical especiales para la circunstancia de rescisión durante el periodo de pruebas, así como mecanismos para garantizar su continuidad como contrato indefinido ordinario.

--Contrato a tiempo parcial y horas extraordinarias.

La negociación colectiva continúa teniendo plena capacidad reguladora del contrato a tiempo parcial y sus circunstancias.

--Clasificación profesional y movilidad funcional.

A pesar de la reforma y su intencionalidad de aumentar el poder discrecional empresarial, la negociación colectiva continúa teniendo plena capacidad reguladora. La obligatoriedad legal de establecer grupos profesionales en sustitución de la clasificación por categorías profesionales, coincide con los objetivos sindicales desde hace muchos años.

--Movilidad geográfica.

La negociación colectiva mantiene su capacidad reguladora.

--Tiempo de trabajo y “bolsa” de flexibilidad de jornada.

La necesidad de que los convenios colectivos regulen la flexibilidad del tiempo de trabajo es un objetivo sindical. Ahora, tras la reforma, es un objetivo doblemente importante, si se quiere evitar la nueva previsión legal de generalizar la bolsa horaria de flexibilidad del 10% de la jornada anual, con gestión unilateral del empresario. La regulación y modulación de los preavisos para las prolongaciones o variaciones de

jornada, así como para los descansos compensatorios, adquieren, con la reforma, una mayor importancia.

--Modificación sustancial de las condiciones de trabajo no reguladas en convenio colectivo.

La negociación colectiva mantiene su capacidad reguladora de los mecanismos de intervención sindical.

--Inaplicación de las condiciones de trabajo reguladas en convenio colectivo, sectorial o de empresa.

La existencia de un procedimiento legal de inaplicación, que incluye la comunicación de la representación legal de los trabajadores, o la conformación de una representación “ad hoc” de naturaleza asindical, para negociar un acuerdo, no impide la existencia de un procedimiento alternativo en los convenios colectivos.

La negociación colectiva, lógicamente es importante para la de sector, puede establecer un sistema alternativo al legal, un sistema que incorpore la comunicación previa a la comisión paritaria sectorial de la iniciativa empresarial, como condición necesaria para el inicio del periodo de consultas y como mecanismo que permita la participación directa del sindicato en el periodo de consultas o, en todo caso, su participación junto a la representación coyuntural de los trabajadores. Con la comunicación posterior de los acuerdos a la propia comisión paritaria.

Los convenios colectivos pueden regular que los desacuerdos puedan resolverse en los mecanismos extrajudiciales de solución de conflictos. En los convenios colectivos más maduros, con intervención previa de comisiones delegadas de la comisión paritaria sectorial.

Los convenios colectivos pueden determinar el arbitraje obligatorio, como sistema de finalización del conflicto. En este sentido orienta el Acuerdo Interprofesional de Catalunya 2.011-2.014.

--Prioridad del convenio colectivo de empresa respecto de la estructura sectorial de la negociación colectiva.

La reforma laboral consolida la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa respecto del convenio colectivo sectorial. Ahora bien, nada impide que patronal y sindicatos en el sector organicen la estructura de la negociación colectiva en el sector, y realicen las reformas necesarias, y determinen, como orientación, los contenidos recomendables para el supuesto de negociación colectiva en la empresa.

--Sobre la pérdida de ultractividad de los convenios colectivos.

La reforma laboral, tras su último trámite parlamentario, ha restringido, aún más, el periodo de negociación tras el cual el convenio colectivo pierde vigencia, situándolo en 1 año. Ahora bien, nada impide que la negociación colectiva acuerde una modulación distinta, o bien, establezca distintos ritmos temporales de negociación y plazos en función de las materias diversas.