

Trabajo condiciona los convenios de empresa a la extinción del sectorial

La reforma cercena la representatividad de CEOE y excluye las bolsas de horas

José María Triper

MADRID. Por mucho que desde el Gobierno quieran disfrazarlo, y los sindicatos se esfuercen por limitar su euforia bajo el eufemismo de que han salvado los muebles, lo cierto es que el borrador del decreto de reforma de la negociación colectiva está claramente sesgado hacia las propuestas sindicales, supone un retroceso evidente respecto a los acuerdos avanzados en materia de flexibilidad interna en las empresas y va en dirección contraria a las recomendaciones de la UE y el FML.

Esta era ayer la opinión generalizada en los ámbitos empresariales y académicos y así lo recoge también el documento interno de CEOE, analizado en la reunión del Comité Ejecutivo de la patronal, en el que se advierte de que esto "no es lo que esperan los mercados".

Ni siquiera la modificación del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores para dar determinadas facultades al convenio de empresa sobre el convenio sectorial, cumplen las aspiraciones de los empresarios, en línea con las propuestas de la UE. Especialmente porque estas prioridades a favor de los convenios de empresa "se refieren básicamente a los convenios de empresa existentes o que puedan negociarse a la finalización del convenio sectorial de aplicación".

De esta forma se limita la libertad de negociar un convenio de empresa en cualquier momento y atendiendo a las circunstancias de cada unidad empresarial, lo que perjudica especialmente a las pymes.

Especialmente crítico es el documento de CEOE y de Cepyme con las barreras que el proyecto de Trabajo impone a la flexibilidad interna. "Habíamos planteado que en el Estatuto figuraran unas líneas de flexibilidad ordinaria en materia de



Los líderes de CEOE, Juan Rosell, y Cepyme, Jesús Terciado. FERNANDO VILLAR

distribución irregular de la jornada y bolsas de horas en unos porcentajes del 15 por ciento y 40 horas anuales", expone el documento de la patronal. Y, en materia de flexibilidad temporal "la capacidad

del empresario de tomar decisiones causales desproporcionadas y sujetas a la tutela de la mediación, arbitraje o judicial, y con preaviso de 48 horas a los trabajadores afectados".

Pues bien, frente a esto, el texto del Gobierno "apenas recoge una distribución irregular de la jornada del 5 por ciento".

Legitimación empresarial

Un punto que ha levantado ampollas en la patronal es el referente a la legitimación empresarial, donde el reconocimiento de las asociaciones empresariales de ámbito estatal que cuenten con el 10 por ciento de los trabajadores, sólo operará en aquellos sectores en los que no existan organizaciones patronales con la suficiente representatividad en el ámbito geográfico y funcional del convenio. Algo que los empresarios consideran como "un intento de cercenar la representatividad de la CEOE".

Y, respecto a la polémica potenciación de las comisiones paritarias, CEOE y Cepyme, que apostaban por dotarlas de un papel más activo, afirman en este documento interno que "en ningún caso podrían ser consideradas un órgano para dilucidar las discrepancias entre las partes, debido a su propia estructura paritaria", para concluir que "en el documento del Gobierno se les intenta dar un papel inadecuado por su naturaleza mixta, y que puede entorpecer las escasas posibilidades de flexibilidad interna y de descuelgues".

Una función inadecuada que la organización empresarial explica por el hecho de ser el citado trámite de las comisiones paritarias "obligatorio y añadido al de mediación y arbitraje".

Para CEOE, este nuevo papel de las comisiones paritarias solo se justifica por el objetivo "de dar mayor visibilidad a las organizaciones sindicales frente a la representación legal de los trabajadores, lo que afecta especialmente a la pequeña y la mediana empresa".