

LA FLEXIBILITAT CONTRACTUAL I LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA. RESUM DE L'ESTUDI PREVI

Miquel Àngel FALGUERA BARÓ

1. Parlar de flexibilitat contractual és fer-ho de negociació col·lectiva. Aquest procés simbiòtic entre ambdues nocions obeeix a una lògica coneguda:

- a) Els convenis són menys rígids, menys generalistes i més distant que la Llei. La imposició del legislador està condemnada al fracàs: un bon exemple és la reforma laboral del 1994.
- b) Els convenis permeten un major consens i acceptació del canvi productiu que l'autonomia individual. La imposició unidireccional per l'empresari de la flexibilitat té efectes negatius en la productivitat
- c) El consens de les parts en el canvi productiu té avantatges evidents: major formació, major implicació, major productivitat, millor clima laboral
- d) La regulació convencional permet la previsió de situacions futures, tant en relació a la gestió de la mà d'obra com respecte l'“organització de la vida” de les persones assalariades

És per això que el nostre marc legal reclama constantment als convenis col·lectius que desenvolupin en el seu àmbit concret la regulació de la flexibilitat contractual.

2. No obstant, és suficient donar un simple cop d'ull als continguts dels nostres convenis per arribar a la conclusió que la negociació col·lectiva a casa nostra no està complint amb suficiència el dit mandat legal.

Alguns exemples:

- El model d'enquadrament professional dels CC catalans és el següent: un 60 % continua regulant l'enquadrament per les categories, un 12 % ho fa en relació als nous sistemes de grups o nivells i un 8 % empresa criteris mixts. I en el cas dels convenis sectorials d'àmbit estatal els dits percentatges són: 40 %, 42 % i 16 %, respectivament.
- A Catalunya, la mobilitat funcional està observada en més de la meitat dels convenis (un 50,1 %), no obstant una quarta part de les dites regulacions no són més que continguts genèrics, de simple reiteració o remissió a la Llei. Respecte els convenis sectorials estatals, el dit percentatge de regulació total és del 62 %, tot i que una tercera són continguts genèrics.
- Pel que fa la polivalència funcional, està contemplada en un 7,4 % dels convenis catalans i en un cinc per cent dels sectorials estatals.

- La mobilitat geogràfica ofereix els següents percentatges de regulació (en els dits àmbits de Catalunya i sectorial estatal): 21,4 % i 41, 2 % respectivament
- Respecte la modificació substancial de les condicions de treball, només hi fan esment un 10,3 % dels convenis de Catalunya (pràcticament la meitat amb observacions genèriques) i un 6,9 % (més de tres quartes parts amb continguts genèrics) en l'àmbit sectorial estatal.
- La distribució irregular de la jornada es regula en el 27 % dels convenis catalans (un 48 % en els sectorials de la nostra comunitat); respecte la negociació col·lectiva sectorial estatal el percentatge és del 36 %

I, en tot cas, la problemàtica de fons és que més enllà dels percentatges, els continguts concrets són, llevat molt concretes excepcions, molt pobres. Una primera conclusió en aquest punt passa, doncs, per la constatació que la negociació col·lectiva no està complint amb la seva funció preventiva de la flexibilitat.

3. Concorre en relació als continguts un problema afegit d'indubtable importància i significació: la flexibilitat no és unidireccional (empresa en relació al treballador), sinó també bidireccional. I això té uns indubtables efectes en el contracte de treball: a) el model d'organització del treball fordista – jerarquitzat, piramidal i “ademocràtic”- ja no és aplicable al nou model flexible (doncs, en cas contrari, la flexibilitat esdevé precarietat); i b) el treballador també dret a un contingut flexible de la seva prestació laboral, especialment respecte la disposició del temps de treball (el què es cohonesta essencialment amb la conciliació de la vida laboral i familiar, però no únicament en aquest terreny)

Doncs bé, respecte l'adequació dels nostres convenis a la nova realitat productiva, respecte la regulació corresponent dels poders d'organització empresarial, escau referir el següent:

- La immensa majoria de normes col·lectives no han avançat pràcticament res en aquest terreny, limitant-se molt sovint a contenir redactats que provenen de les extintes Ordenances laborals.
- En l'àmbit de Catalunya –essent la mostra de referència de 758 normes col·lectives- només resulta apreciable alguna “cosa nova” en els següents aspectes: només 22 CC contenen clàusules reguladores de les potestats empresarials de control sobre els assalariats, 7 CC fan alguna referència
- a noves formes d'organització del treball, 76 convenis contenen clàusules que superin el marc legal en relació a la participació dels treballadors en

l'organització de la feina, 73 convenis fan algun esment directe o indirecte a l'ús de les noves tecnologies i 2 fan referència al teletreball.

- En l'àmbit sectorial estatal –essent aquí la mostra de 160 CC-, els resultats són els següents: 32 convenis contempnen mecanismes de participació en l'organització del treball (i aquí s'ha de fer l'advertència, aplicable també a l'epígraf anterior, que en general es tracte de sistemes similars als de les Ordenances, pel que fa als denominats “mètodes i temps”), 9 CC contempnen la implementació de les noves tecnologies i només 1 regula en forma expressa el teletreball.

I pel que fa la flexibilitat bidireccional, escau observar que per bé que a Catalunya són nombrosos els Convenis que venen a regular permisos, retribuïts o no, per a poder acompanyar familiars al metge (més d'una quarta part), només un 11.1 % del convenis contempnen permisos o llicències per causes directament familiars –a banda de les legals-, o menys d'un tres per cent ho fan en relació a visites pedagògiques amb els tutors dels fills, o només 20 CC –en aquest matèria la mostra és de 1211 CC- regulen la possibilitat d'adaptació d'horaris i distribució de la jornada per la persona assalariada per motius familiars (el què està delegat a la negociació col·lectiva a l'art. 38.4 ET)

4. Escau, per tant, extreure una primera conclusió en aquesta anàlisi: el fracàs general de la posta en marxa de la regulació convencional de la flexibilitat contractual obeeix, si més des del meu punt de vista, a una mena d'“impasse” en el debat de poders a l'empresa. Així, per part dels ocupadors es pretén allargar el màxim possible un model d'exercici dels poders de direcció propi del fordisme, però reclamant la flexibilitat unidireccional; i, per la seva banda, el sindicat es presta a negociar la flexibilitat, però no la metabolitza com les noves regles del joc, de tal manera que la seva posició és reactiva, intentant posar el màxim de controls i traves, però sense acceptar en el fons el nou model organitzatiu i, en conseqüència, exigir un nou sistema de poders a l'empresa i una flexibilitat bidireccional.

Des del meu punt de vista, la superació d'aquest impasse no es pot articular a través de canvis legislatius. Això ja ho intentà el legislador en el seu moment amb la ja citada reforma de 1994, amb resultats desastrosos. Un bon exemple de la dita situació –i de l'error que fou el dit canvi normatiu- el trobarem en la regulació de les clàusules de despenjament salarial. Allò que el legislador intentà que fos una mesura preventiva –de tal manera, que el conveni forçosament havia de contempnar les dites clàusules a fi i efecte de trencar la retribució universal sectorial i permetre'n l'adaptació a l'empresa, per tal d'evitar altres mesures més traumàtiques- s'ha convertit a la pràctica en una regulació extraordinàriament rígida, plena de requisits formals (com ara, exigències d'auditories, o informes comptables, etc) que a la pràctica fan molt difícil la seva implementació.

La dita adaptació s’ha de produir mitjançant un canvi de la cultura de les pròpies organitzacions empresarials i sindicals i, molt especialment, una nova d’organització interna y de representació dels agents socials, més adequada a la nova realitat productiva (m’explico: el sindicat o la patronal era lògicament piramidal en la seva estructura interna en un sistema d’organització del treball piramidal; no obstant, quan aquest sistema d’organització muta –l’empresa xarxa- cap sentit té continuar mantenint les antigues inèrcies)

Amb tot, de la meua anàlisi es desprèn que el problema no rau únicament en el terreny subjectiu dels propis agents o en els continguts. El major obstacle per superar l’impasse es situa en el propi model de negociació col·lectiva que impera al nostra país.

5. Les característiques del nostre model de negociació col·lectiva poden ser resumides en la forma següent:

- a) Un pes essencial –en relació al número de treballadors afectats- dels convenis col·lectius sectorials –que supera el vuitanta per cent de les persones assalariades.
- b) Una dispersió extraordinària del número de convenis (més de 6000 i 1200 respectivament a Espanya i Catalunya), significativament per l’alt número de CC d’empresa.
- c) Una estructura d’àmbits negocials a nivell sectorial “vertical”, que impedeix en general la concurrència de vèries normes col·lectives a la mateixa empresa (el què determina el principi d’un únic conveni, tot i que la dispersió d’activitats s’ha generalitzat pels nous sistemes d’organització de l’empresa) i que, alhora, determina l’adscripció a una o altra activitat per la matèria primera o el servei prestat i, per tant, és aliena a la forma de produir i la realitat del procés de producció.
- d) El seguiment de la inèrcia vertical en l’estructura de la negociació col·lectiva sectorial comporta dos fenòmens, aparentament contraposats: d’una banda, allò que podríem qualificar com “macrofundisme” –CC que abasten múltiples activitats i molts assalariats-; i d’altra, la situació inversa o “minifundisme” (convenis sectorials amb molt pocs treballadors i empreses afectats) Alhora, en general, els nostres convenis no contempen la realitat específica dels subsectors
- e) A més, aquest panorama d’una negociació col·lectiva desestructurada, vertical i dispersa, s’hi afegeix la falta de regles clares d’articulació interna y de regles de concurrència.
- f) No obstant, la realitat palesa que bona part dels continguts novedosos apareixen en una realitat pràcticament desconeguda, com són els acords

- g) i els pactes d'empresa. I això comporta que: a) no sabem de quina realitat estem parlant, atès que no es publiquen enlloc; i b) problemes aplicatius, atès que la Llei no contempla clarament el seu règim jurídic, els seus efectes i les regles de concurrència amb els convenis col·lectius
- h) I, finalment, aquesta dispersió i la ja analitzada fossilització de continguts podria solventar-se a través de la instauració de mecanismes d'adaptació del contingut conveni i de la seva concreció en cada empresa. I és obvi que en aquest marc el paper privilegiat hauria d'anar a càrrec de les comissions paritàries. No obstant, els criteris judicials imperants impedeixen a les dites comissions disposar del contingut del conveni i n'impedeixen la seva adaptació en funció de les singularitats concurrents.

6. S'ha parlat molt i al llarg de molts anys sobre si a Espanya hi ha massa convenis, si s'ha de reduir el número; com també s'ha fet en relació a la necessitat d'articulació de

la negociació col·lectiva. No obstant, des del punt de vista –i a banda dels dogmatismes ideològics que molt sovint s'emmaskaren darrera aquest debat– crec que és aquesta una polèmica absurda. Allò que cal preguntar-se és quin el model de negociació col·lectiva més útil per a regular la flexibilitat.

I des d'aquest punt de vista, sembla poc important si hi ha pocs o molts convenis. Pel contrari, el desideràtum hauria de ser una model de negociació col·lectiva que fos flexible, en funció de la forma i manera de l'empresa de produir o de prestar serveis.

Si se'm permet el símil de la indústria de l'entertainment crec aquest nou model hauria de pivotar sobre dos eixos: a) Passar d'un model de “fotografia” un cop cada “X” anys, a un altre de tècnica cinematogràfica, en constant evolució; i b) es tracta també de passar de un cine amb molt aforament i una sola pel·lícula a un complex multisales, on hi ha hagi varis programes i visionats.

I això comporta:

- Començar a pensar en una estructura de negociació col·lectiva basada en la forma i sistema de produir i no en la matèria primera o el servei que es presta.
- Establiments de regles de concurrència i articulació clares, pensades en clau d'adaptació al nou paradigma i no de repartiment de poders interns.
- Un nou marc legislatiu i jurisprudencial dels convenis col·lectius que determini clarament les seves competències i la seva relació amb els convenis col·lectius.

- Un nou marc jurisprudencial que permeti a les comissions paritàries un seguiment i disposició del contingut dels convenis (negociació dinàmica), així com una adaptació a les realitats de cada empresa.