

Confederación Empresarial Vasca
Euskal Entrepresarien Konfederakuntza

Confe**Bask**

PRINCIPIOS Y CRITERIOS PARA UN MODELO DE
RELACIONES LABORALES DE FUTURO

| OCTUBRE 2015 |

INDICE:

1. ASPECTOS INTRODUCTORIOS. JUSTIFICACIÓN DEL DOCUMENTO.-

- a. Cambio
- b. Los parámetros tradicionales.
- c. Los nuevos requerimientos

2. LOS PRINCIPIOS DEL MODELO DE FUTURO.-

- a. Colaboración
- b. Implicación
- c. Adaptabilidad
- d. Equidad retributiva y productividad
- e. Cualificación
- f. Estabilidad
- g. Equidad Intergeneracional.

3. LOS NUEVOS CONSENSOS Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.-

- a. Superar la obsolescencia
- b. Los equilibrios inestables
- c. Pluralidad de figuras convencionales
- d. La estructura
- e. La implantación gradual y adaptada para una modernización urgente de las relaciones laborales

4. LOS AGENTES SOCIALES Y SU PAPEL.-

- a. Nuestra responsabilidad
 - b. Nuevos papeles
 - c. Condiciones
-

1. ASPECTOS INTRODUCTORIOS. JUSTIFICACIÓN DEL DOCUMENTO.-

a. CAMBIO:

Profundo cambio en el mundo del trabajo.

Nos planteamos la necesidad de unas relaciones laborales modernas que den respuesta a los profundos cambios producidos en las últimas décadas.

b. LOS PARÁMETROS TRADICIONALES:

Los parámetros laborales de un mundo estable y restringido (empresa como ámbito de confrontación, el derecho laboral protector, el convenio como mejora de condiciones, etc) deben modificarse en el actual entorno y avanzar hacia un modelo más colaborativo que el actual.

Un modelo de relaciones laborales tradicional cuyos parámetros clásicos deben actualizarse. Ya no es posible plantear:

- La empresa como un ámbito de confrontación entre trabajadores y empresarios-.
- El Derecho laboral entendido como una regulación solo protectora de los trabajadores y sus derechos.
- La negociación colectiva como una herramienta exclusivamente concebida para la mejora de las condiciones de trabajo.
- El puesto de trabajo como un ámbito estable y con vocación de perdurabilidad sin vinculación de ningún tipo con los resultados de la empresa.

c. LOS NUEVOS REQUERIMIENTOS:

De la mano de la globalización y de la tecnología surge un nuevo mundo incierto y en constante cambio que, en nuestra opinión, debe anclarse en parámetros nuevos centrados alrededor de la empresa misma y su diversidad, y en la transformación de ésta en un ámbito de colaboración regido por una normativa que persiga tanto la protección del trabajador como la competitividad de la empresa y cuyas relaciones laborales giren en torno a la adaptabilidad constante.

La globalización y la tecnología, entre otros factores, han provocado la transformación radical de los requerimientos de la competitividad de las empresas, y comienzan a imponerse unas relaciones laborales que deben anclarse en parámetros nuevos como son, entre otros, los siguientes:

- La empresa en sí misma se configura como centro de actividad, riqueza y empleo y requiere soluciones específicas que le permitan adaptar otros parámetros sectoriales más amplios.

- En el nuevo contexto competitivo, la empresa deja de ser un ámbito de confrontación para convertirse en un entorno compartido en cuyos resultados deben necesariamente estar tan comprometidos como afectados tanto el empresario como los trabajadores. La confrontación se debe sustituir, pues, por la colaboración.
- Las organizaciones empresariales y sindicales no pueden actuar de límite a dicha necesidad de adaptación. El marco regulatorio, es decir, tanto la ley como el convenio colectivo sectorial, no pueden ya limitarse a garantizar sin más la posición y los derechos de los trabajadores, sino que debe también velar por la competitividad de la empresa y, en definitiva, por la productividad de todo el tejido empresarial.
- La estabilidad del puesto de trabajo y la seguridad de las condiciones de trabajo dependerán de la capacidad de adaptación permanente a un entorno en cambio constante, es decir, de la flexibilidad por lo que tanto la Ley, como el Convenio Colectivo de cualquier ámbito deben facilitar herramientas para tal fin.

2. LOS PRINCIPIOS DEL MODELO DE FUTURO.-

Los principios básicos de un modelo de relaciones laborales de futuro serían los siguientes:

Desde una visión global, holística, los principios básicos de unas relaciones laborales modernas sobre el que debiéramos ser capaces de articular consensos nuevos serían los siguientes:

a. COLABORACIÓN.-

La empresa como ámbito de colaboración para garantizar la competitividad y, en consecuencia, la sostenibilidad del proyecto empresarial.

Superando la tradicional visión confrontativa de la empresa, ésta en el nuevo contexto constituye un ámbito de colaboración entre empresario y trabajadores con el objetivo final y compartido de garantizar su competitividad y de colocarla en una situación óptima para obtener buenos resultados que es, a su vez, condición de supervivencia y estabilidad de la empresa y, por lo tanto, también de la riqueza y de los empleos que genera.

b. IMPLICACIÓN.-

La colaboración en la competitividad exige implicación, compromiso y confianza a través de la información y la participación de las personas.

La colaboración en la competitividad requiere implicación, compromiso y confi

anza mutua entre las personas que forman parte del proyecto empresarial. Estas condiciones requieren, a su vez, modelos de gestión más transparentes que garanticen un flujo de información necesaria y veraz para que la colaboración intrínseca de la empresa del siglo XXI se transforme en una participación real de los trabajadores en la gestión y/o en los resultados.

c. ADAPTABILIDAD.-

En un entorno cambiante la adaptabilidad es la clave sobre la que se articulan los nuevos consensos laborales de forma que su implementación sea por un lado negociada pero por otro también garantizada. La conciliación personal y profesional de las personas requiere también de una flexibilidad que debe ser compatible con la que requiere la empresa.

En un entorno competitivo cambiante solo sobrevive el que se adapta. Por esta razón, la flexibilidad entendida como capacidad de adaptación se erige como el centro del nuevo modelo de relaciones laborales sobre el que versa el grueso de los acuerdos en los que debe apoyarse su aplicación práctica.

La nueva centralidad de la flexibilidad en el modelo de relaciones laborales de futuro no se ciñe a la que pueda demandar la empresa sino que abarca también a la mayor flexibilidad que necesita el trabajador para conciliar su vida profesional con la personal. La capacidad de adaptación general tanto de empresas como de las personas adquiere así un componente de equilibrio de flexibilidades con una enorme potencial de desarrollo.

Ahora bien, en lo que hace referencia a la empresa, la flexibilidad negociada no puede conllevar la posibilidad de bloqueos que pongan en riesgo la supervivencia de la empresa por lo que el modelo debe también contemplar e integrar mecanismos capaces de desbloquear con agilidad y equidad los posibles desacuerdos.

d. EQUIDAD RETRIBUTIVA Y PRODUCTIVIDAD.-

Los rendimientos de la empresa deben estar equitativamente reflejados en las retribuciones y condiciones de trabajo y su entidad tiene que estar directamente alineada con la productividad, con el desempeño individual y con los resultados.

Una empresa que apoya su competitividad en su capacidad de adaptación y en la colaboración de las personas que la conforman, generará unos rendimientos que debieran ser equitativamente compartidos en forma de retribuciones y condiciones de trabajo por quienes han contribuido a obtenerlos y hacerlo además en proporción crecientemente variable en función de la aportación de cada cual a aquellos resultados.

Ahora bien, si no se quiere comprometer la competitividad de la empresa y, por lo tanto, su propia supervivencia y la de los empleos que soporta, la retribución y las condiciones de trabajo tienen que alinearse con la generación de valor añadido, con su productividad y con la competitividad de la empresa.

e. **CUALIFICACIÓN.-**

En la economía del conocimiento, la competitividad, la productividad y, en definitiva, la capacidad de generar bienes y servicios de alto valor añadido en la generalidad de los sectores económicos, está cada vez más ligadas a la cualificación que se conforma así en un elemento central de la transacción laboral.

Un entorno competitivo global obliga a nuestras empresas a especializarse en bienes y servicios de alto valor añadido y ello, en una economía del conocimiento, conlleva niveles crecientes de cualificación a través de un esfuerzo permanente de formación. A la postre, competitividad, productividad y buenas condiciones de trabajo están cada vez más ligadas a la cualificación.

En consecuencia, la cualificación de todos los que integran la empresa se va a convertir progresivamente en un elemento central de la relación laboral de manera que sea tanto exigible por el empresario al trabajador para garantizar la competitividad como exigible por el trabajador a la empresa para mejorar sus condiciones y también su empleabilidad.

f. **ESTABILIDAD.-**

Necesitamos fomentar la estabilidad de las personas en la empresa y del proyecto empresarial garantizando la capacidad de adaptación a los cambios.

En un mundo cambiante la empresa no puede garantizar a sus trabajadores lo que no puede garantizar ni a sus proveedores, ni a sus clientes y, ni siquiera, a sí misma. Por otro lado, las personas necesitan perspectivas de futuro tanto para mejorar su proyección profesional como para organizar su vida personal.

Hasta ahora el recurso a la temporalidad en la contratación ha sido el recurso flexibilizador tradicional para suplir la ausencia de otras herramientas de adaptación, pero que ha generado tanto a las personas como a las propias empresas inconvenientes graves.

Asumiendo que para una empresa tan natural resulta contratar en tiempos de expansión como no hacerlo en los de recesión, la relación indefinida de quienes trabajan en ella, garantizándose la igualdad efectiva de oportunidades, resulta la más idónea en términos de implicación, participación y cualificación permanente.

Compartimos, pues, la necesidad de contar con un “empleo estable y de calidad” para las necesidades no estrictamente temporales de la empresa pero, para hacerlo posible, necesitamos establecer mecanismos de adaptación interna y también externa que la hagan posible.

g. EQUIDAD INTERGENERACIONAL.-

La modernización de las relaciones laborales debe acometer la mejora radical de los sistemas de incorporación de los jóvenes al sistema productivo. Y todo ello tiene que hacerse compatible con la mejora de los sistemas de un relevo intergeneracional fluido que contemple también un alargamiento progresivo de la vida laboral en aquellas actividades que por su menor exigencia física, permitan hacerlo.

3. LOS NUEVOS CONSENSOS Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.-

a. SUPERAR EL MODELO TRADICIONAL.-

Necesitamos superar y actualizar nuestra negociación colectiva eliminando sus rigideces.

- Los nuevos consensos, para que tengan un entorno adecuado en que plasmarse, requieren regenerar profundamente la negociación colectiva tanto en contenidos, como en su alcance, en sus herramientas, en sus modalidades y hasta en su propio concepto.
- La negociación colectiva tradicional muestra fuertes dosis de obsolescencia. En demasiados casos sus mismos textos han sido redactados en los años 80 y 90 del siglo pasado y solo se han modificado, cuando se ha hecho, en aspectos muy puntuales.

b. LOS EQUILIBRIOS INESTABLES.

Buscamos un equilibrio entre los marcos referenciales que necesitan las empresas y unos convenios de sector demasiado rígidos y demasiado homogéneos. Hoy en día modelos que resultan operativos en unos ámbitos territoriales o sectoriales, no lo son en otros.

- En ese contexto, necesitamos regenerar la negociación colectiva encontrando el equilibrio adecuado entre dos puntos:
 - La necesidad real de muchas empresas, especialmente las de dimensión más reducida, de contar con marcos referenciales sectoriales de ámbito superior,

- tanto técnicos como normativos, que les faciliten la gestión de sus propias relaciones laborales.
- La necesidad de superar y actualizar en profundidad los convenios sectoriales que en su plasmación tradicional se muestran hoy en día, demasiado prolijos, demasiado rígidos y, sobre todo, demasiado homogéneos en sectores en los que la realidad de cada empresa requiere soluciones concretas que aquéllos deben facilitar y procurar.

 - La correlación entre estos dos puntos cambia de sector a sector y de territorio a territorio y lo hará mucho más en el futuro. En efecto, en nuestra propia realidad podemos comprobar ahora mismo que estructuras tradicionales de integración entre el ámbito del convenio de sector y la realidad de sus empresas siguen resultando operativas aunque hayan modificado sus contenidos y alcance, a la vez que en otros ámbitos han dejado de cumplir su papel estructurador clásico.

c. PLURALIDAD DE OPCIONES CONVENCIONALES.-

Necesitamos contemplar todas las figuras convencionales de forma que abarquen desde orientaciones generales a convenios más abiertos hasta acuerdos de empresa.

El modelo actual de negociación colectiva no contempla la necesidad de adaptación como algo necesario en las empresas, sino que las contempla como algo excepcional y orientado a la solución de situaciones de crisis, concepción totalmente desfasada en los tiempos actuales.

La negociación colectiva en el marco de unas relaciones laborales modernas, tiene que tener un sentido amplio capaz de abarcar las posibilidades de las distintas figuras convencionales ya que podríamos requerir de orientaciones muy generales, de carácter sectorial o multisectorial. Van a seguir siendo necesarios, muy especialmente en algunos ámbitos, convenios sectoriales, en nuestro caso, provinciales, que tendrán la variedad de contenidos que las partes acuerden. Y en el ámbito de la empresa serán cada vez más necesarios instrumentos adecuados para regular su propio ámbito ya sea de forma más o menos exhaustiva a través de convenios colectivos de empresa o adaptando convenios de ámbito superior, generalmente provincial, a sus circunstancias a través de pactos, acuerdos, protocolos, etc.

En definitiva, creemos que cada empresa tiene que tener la posibilidad de encontrar sus propios consensos internos y que los convenios colectivos provinciales deben, así mismo, proporcionar herramientas que ayuden en este cometido y que en ningún caso lo limiten.

d. LA ESTRUCTURA.-

Nos preocupa la irrupción de convenios sectoriales de ámbito superior al provincial, especialmente los estatales.

- Resulta un factor de preocupación que el resultado al que hayamos llegado en cada sector sobre una u otra materialización de la negociación colectiva, pueda verse alterada por la irrupción de convenios de ámbito superior al provincial que tengan efectos perjudiciales para nuestras empresas. En consecuencia, seguimos planteando la necesidad de algún tipo de acuerdo de estructura que ataje o, al menos, minimice este riesgo.

e. LA IMPLANTACION GRADUAL Y ADAPTADA PARA UNA MODERNIZACIÓN URGENTE DE LAS RELACIONES LABORALES.

La implementación práctica de estos principios, que es una tarea urgente, se rige por la gradualidad y la adaptación a cada circunstancia territorial y/o sectorial

- Desde la necesidad de la adaptación rápida, profunda y urgente de nuestras relaciones laborales, la implementación material de estos principios debe regirse por la gradualidad y la adaptación a las circunstancias.

Cada Territorio Histórico y hasta cada sector se encuentra en situaciones diferentes de modo que la implementación de los modelos de negociación colectiva que estamos contemplando requiere un ritmo y unas características de aplicación que dependen de las circunstancias de cada cual.

4. LOS AGENTES SOCIALES Y SU PAPEL.-

EL PAPEL DE LOS AGENTES SOCIALES. EL RECONOCIMIENTO MUTUO.

a. NUESTRA RESPONSABILIDAD.

Los consensos de unas relaciones laborales modernas son más nuestra responsabilidad que la de los poderes públicos

- Unas relaciones laborales modernas requieren en sus parámetros consensos nuevos que debieran ser más responsabilidad de sus propios actores, trabajadores y empresarios, sindicatos y organizaciones empresariales, que de los poderes públicos y de la norma legal.

b. NUEVOS PAPELES.

Ahora bien, sindicatos y organizaciones empresariales tenemos también un papel muy relevante.

Así, las organizaciones debemos negociar los convenios colectivos sectoriales en torno al modelo de relaciones laborales propuesto, introduciendo nuevos contenidos, así como otros parámetros más generales a partir de los cuales poder adaptar o modificar el contenido del convenio a las distintas realidades empresariales, e implementar también otros instrumentos convencionales de carácter supra-empresarial para adaptarse a los cambios que se han producido en el mundo del trabajo y que no podemos obviar. Si los obviamos sencillamente dejaremos de ser necesarios.

Por ello, debemos reforzar también, entre otras actividades:

- La anticipación a los cambios del entorno lo que nos lleva a la constante observación y análisis del entorno y su devenir.
- Un apoyo y asesoramiento más intenso y más variado a la empresa en todos los ámbitos pero muy especialmente en los laborales a fin de que cale entre empresarios y trabajadores un modelo de relaciones laborales basado en la colaboración y no en la confrontación.
- La realización de una labor formativa, tanto a empresarios como trabajadores, de este modelo de colaboración, que permita superar el modelo tradicional de confrontación en el que nos encontramos y en el que las organizaciones empresariales no encontramos la sensibilidad necesaria hacia los intereses empresariales, que por extensión son también los de los trabajadores.

c. CONDICIONES.

A patronales y sindicatos en este nuevo contexto se nos va a requerir una doble exigencia.

- Una progresiva cualificación para atender a la creciente complejidad de la realidad empresarial y laboral.
- La superación de estereotipos todavía demasiado presentes en muchas mesas de negociación en la que se visualiza a la contraparte, especialmente a la patronal, no como el agente necesario para alcanzar los resultados que pretendemos, sino como el antagonista radical al que solo se le pueden arrancar concesiones. Sustituir el carácter adversarial por el colaborativo es una exigencia del modelo de relaciones laborales que no se limita a la empresa sino también a las relaciones entre los agentes sociales