

**Acuerdo entre CEN, UGT Y CCOO
sobre Modelo de Relaciones Laborales,
Negociación Colectiva y Solución Autónoma de
Conflictos Laborales en Navarra**

Preámbulo

Desde que hace ya dos décadas los agentes económicos y sociales más representativos y el Gobierno Foral iniciáramos en Navarra el proceso de Diálogo y Concertación Social, éste se ha convertido en un valor fundamental de progreso tanto para la economía y el empleo, como para la mejora de la cohesión social en nuestra comunidad. Su desarrollo, a través de los años, ha propiciado múltiples acuerdos que han permitido situar a Navarra como una de las Comunidades con mayor calidad de vida del Estado. Cabe recordar aquí los Acuerdos Intersectorial sobre Relaciones Laborales de Navarra, Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, los cuatro Planes de Empleo suscritos hasta el momento, la constitución del Servicio Navarro de Empleo y el Acuerdo Social de Desarrollo Sostenible, entre otros.

No obstante lo anterior, los efectos de la terrible crisis que azota a la economía mundial desde hace ya varios años, y como consecuencia de algunas de las medidas que han tomado los gobiernos para combatirla, han alcanzado al Diálogo Social, conduciéndolo a una deriva que no favorece el desarrollo de nuestra Comunidad. Precisamente por ello, la convicción de la necesidad de unir fuerzas para hacer frente a la crisis y a sus indeseables efectos nos lleva a los firmantes a retomar el Diálogo Social con el fin de buscar acuerdos que, a través de la colaboración y el esfuerzo común, contribuyan a paliar y a revertir en la medida de lo posible las consecuencias más dañinas de una situación de crisis que está poniendo en tela de juicio nuestro devenir como territorio y Comunidad.

La duración e intensidad de la crisis que padecemos está provocando un deterioro evidente para nuestra economía y –en consecuencia- para la calidad de vida de nuestra ciudadanía. El cierre de cientos de empresas, la pérdida de miles de empleos, el deterioro de las condiciones de trabajo y de vida y la incertidumbre en la que está sumida una parte importante de nuestra sociedad, vienen determinados por la fragilidad de nuestro modelo productivo, así como por la crisis financiera y sus consecuencias en la economía de gobiernos, empresas y familias. Los firmantes de este acuerdo, más allá de los condicionantes citados, consideramos que estamos

obligados ante la sociedad navarra a hacer frente a la situación desde el compromiso de todas las partes y desde la búsqueda de consenso que rompa la inercia de conflicto que está asentándose en nuestras relaciones sociales y laborales.

Conscientes los firmantes de que el marco de Diálogo Social y Concertación desarrollados en nuestra Comunidad Foral han sido elementos fundamentales para generar y mantener una situación comparativamente mejor que la del resto del país, y con base en la autonomía de cada una de las partes, desde la defensa de los legítimos intereses de aquellos a quienes representamos, entendemos que es necesario hacer un esfuerzo colectivo en la búsqueda de acuerdos que nos permitan hacer frente a una durísima situación que, por momentos, deviene dramática para importantes grupos de población.

A su vez, la Reforma Laboral recientemente aprobada por el Gobierno y el Parlamento, y que ha suscitado diferentes posiciones entre las partes, no exentas de discrepancias, plantea un nuevo marco de relaciones laborales que abordamos en el contexto de este acuerdo, pero también una nueva realidad para las políticas laborales y de empleo que son competencia de las distintas Administraciones, repercutiendo notablemente, por tanto, en el papel y en las actuaciones de éstas y todos los agentes.

Existen, al menos, tres elementos que deberían ser tenidos en cuenta por el Gobierno de la Nación y el de Navarra. Elementos que, partiendo de nuestra realidad y experiencia de gestión, nos hace creer que deberían ser resueltos de diferente manera a como se expresan en la mencionada Reforma. En este sentido expresamos nuestra posición en los tres apartados siguientes:

En primer lugar, queremos referirnos al tratamiento del papel de la Autoridad Laboral en lo relativo al despido colectivo, así como en los supuestos de suspensión y reducción de jornada. Los firmantes seguimos creyendo en el fundamental papel de mediación de la Autoridad Laboral en estas materias, papel que –en el pasado- ha conseguido evitar la judicialización de las crisis, a la vez que ha favorecido, en muchas ocasiones, el mantenimiento del empleo. El notable incremento del riesgo de esa judicialización a partir de la entrada en vigor de la Reforma Laboral nos habla de la

necesidad de recuperar este papel mediador que ayude a las partes a encontrar puntos de acuerdo, así como a considerar otras alternativas diferentes a la del despido.

En segundo lugar, nos referiremos al nuevo marco que la norma establece para las acciones de formación para el empleo. En este sentido debemos tener en cuenta que la participación de las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas en su planificación, diseño y ejecución, en colaboración con la Administración, han permitido un salto cualitativo y cuantitativo muy importante en la Formación de nuestro tejido laboral. El incremento de la cualificación de nuestra población trabajadora, la evidente mejora en la calidad de la formación y el hecho cierto de que nuestra población desocupada se encuentre con las ratios de empleabilidad más altas del Estado, tiene mucho que ver con este trabajo compartido. Por ello, consideramos que debemos seguir jugando un papel esencial y principal en los desarrollos futuros de la misma.

En tercer lugar, las partes consideramos muy importantes y positivos los Acuerdos bilaterales firmados entre las organizaciones empresariales y sindicales mas representativas, denominados “Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva” (AENC, del pasado 25 de enero de 2012) y el “Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales” (ASAC, de 7 de febrero de 2012). Estos Acuerdos proponen soluciones a los retos de las empresas desde el consenso, dando alternativas de adaptación a las diferentes situaciones del mercado y colocando siempre el crecimiento y mantenimiento del empleo como el objetivo principal. En este sentido, creemos que sería muy beneficioso que la regulación laboral tuviera muy en cuenta la línea marcada por los mismos. Por ello, nos comprometemos a trasladar ambos a nuestra Comunidad Foral. En este mismo sentido, los agentes económicos y sociales firmantes de este Acuerdo realizaremos cuantos esfuerzos sean necesarios para desbloquear los convenios colectivos pendientes de firma, desde el convencimiento de que la existencia de reglas pactadas y no impuestas en las relaciones laborales son el mejor impulso a la competitividad de las empresas y de la economía regional. De hecho puede destacarse en el AENC la articulación y vertebración que se propone para la negociación colectiva, especialmente en el ámbito sectorial.

El antecedente que supone la firma del AENC por las organizaciones patronales y sindicales más representativas a nivel nacional, supone un estímulo adicional para las tres organizaciones firmantes que, como ya hemos señalado anteriormente, lo asumimos y hacemos propio.

A pesar de lo mencionado, y como hemos dicho más arriba, la Reforma introduce variaciones en las Relaciones Laborales e Institucionales que obligan a las partes a un proceso de reflexión compartida en aras de mantener y reforzar los marcos de Diálogo Social.

Más allá del último período donde, por mor de cuestiones periféricas, el Diálogo Social en Navarra ha atravesado dificultades, éste ha sido fundamental en la Comunidad para la mejora de la competitividad de las empresas, la creación de empleo, la mejora de calidad del mismo y para una mayor cohesión social.

Sobre estos elementos, máxime en una situación tan compleja como la actual, las partes adquieren el compromiso de profundizar en los marcos de discusión y acuerdo para hacer frente de manera corresponsable a la situación que vivimos, demandando del Gobierno la apertura de espacios de negociación sobre los elementos donde su participación es vital.

Hoy más que nunca, por necesidad, responsabilidad y oportunidad, es preciso un sobreesfuerzo en la tarea. En este sentido, creemos necesaria la constitución de una **Mesa Permanente de Diálogo Social en Navarra** que sea capaz de articular propuestas, estructurar la negociación, así como dar continuidad a los procesos de Diálogo iniciados hace casi 20 años.

La Constitución Española consagra el papel de las organizaciones empresariales y sindicales para la defensa y la promoción de los intereses que les son propios y, bajo esa cualidad, les dota de relevancia constitucional. Al amparo de este mandato, los poderes públicos autonómicos deben otorgar el reconocimiento formal que dichos agentes sociales tienen, y dotarles de los espacios institucionales necesarios, a fin de

que puedan cumplir con la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios, poniendo al tiempo a su disposición los medios e instrumentos necesarios para el logro de los altos fines constitucionalmente atribuidos. En este sentido, y fruto de su legitimidad constitucional y estatutaria, la Mesa se configuraría como el marco de mayor nivel en la regulación de la participación institucional de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

Todo lo anterior, sin embargo, quedaría incompleto si los agentes del mercado de trabajo no fuéramos capaces de articular, en el marco que nos es propio, elementos de desarrollo y de acuerdo que faciliten el aterrizaje de las medidas políticas y sociales en el espacio de las relaciones laborales. Esto lo entendimos con clarividencia en el año 1995, y ello nos permitió avanzar en la Firma del Acuerdo Intersectorial de Relaciones Laborales de Navarra, que tan interesantes resultados ha dado para el devenir económico de la Comunidad. Creemos que hoy es necesario actualizar este Acuerdo adaptándolo a las nuevas exigencias de los tiempos.

Como hemos mencionado, la crisis está arramblando con muchas de las conquistas sociales adquiridas en los últimos años y, a su vez, está situando a muchas empresas y trabajadores en circunstancias claras de riesgo. Las dificultades de la empresa y su efecto demoledor sobre el empleo no pueden dejarnos indiferente.

Las partes asumimos el reto de hacer frente a la situación, conscientes de que somos los agentes protagonistas del cambio de modelo productivo necesario para poder competir y afrontar la fuerte dinámica del mercado global y de la economía en general, en una situación en la que son imprescindibles políticas que favorezcan dotar de liquidez a las empresas, las inversiones públicas y privadas y la dinamización del consumo, como elementos clave para la salida de la crisis y la creación de empleo.

Es justamente desde esta perspectiva donde siempre hemos enmarcado el proceso de Diálogo y Concertación Social en Navarra. A lo largo de los últimos dieciocho años, empresarios, sindicatos y gobierno, hemos buscado compartir un diagnóstico común sobre los problemas relevantes a los que se ha ido enfrentado nuestra Comunidad estableciendo, de mutuo acuerdo, un conjunto de políticas de empleo y acciones que

han ayudado a potenciar una actividad empresarial y económica más competitiva, capaz, en su momento, de generar más y mejor empleo. El nuevo escenario está haciendo saltar por los aires parte del camino recorrido lo que nos obliga a construir nuevas metas y con diferentes propuestas. Si el entorno económico construye nuevos desafíos, si la situación exige nuevas respuestas, es obligación por nuestra parte dar nuevas soluciones. Este es el propósito de este documento acordado entre las partes, con arreglo a los siguientes puntos:

1.- MODELO DE RELACIONES LABORALES.

Las partes entendemos que es necesario superar el conflicto capital-trabajo en el marco de las empresas. La realidad existente, los procesos de globalización y la competencia internacional obligan a buscar marcos de encuentro y de entendimiento entre los agentes de la vida laboral y productiva que conceptúen la empresa como lugar de encuentro y de colaboración, creadora de riqueza para todos sus grupos de interés, y para asegurar su crecimiento y sostenibilidad a través de la mejora continua de la productividad y, consecuentemente, de su competitividad. Para ello es exigible la apertura de espacios de diálogo y participación permanentes que fomenten el consenso frente al conflicto desde una visión capaz de articular los diferentes intereses en un proceso de suma positiva.

Estos procesos de diálogo deben ser reforzados con la profundización de la participación de las personas trabajadoras, a través de su representación sindical, en las decisiones de la empresa a partir de un incremento notable de la información a recibir.

La mejora de las relaciones en el marco de la empresa pasa inexorablemente por una visión compartida de la misma, y por unas reglas de juego conocidas y respetadas por todos. Debemos concebir la empresa como el lugar común que a todos nos interesa mejorar, y para ello es necesario respeto mutuo y un dialogo continuo que permitan compartir información, con objeto de tener una visión clara y consensuada de la realidad presente, así como de los planes y retos de futuro. Se trata, en definitiva, de

reconocer el papel que a cada parte le toca jugar en el desarrollo de la empresa, y convertir las relaciones laborales en un medio adecuado no solo para la defensa de los propios intereses, sino sobre todo en una herramienta que permita la mejora continua desde el respeto y colaboración entre las diferentes partes implicadas, de manera que todas ganen, y la empresa se convierta en un lugar donde no solo se retribuya económicamente a todo el personal de forma adecuada en función del momento que se esté atravesando, sino que aquella sea también un lugar donde se mejore la capacitación profesional, y por tanto la empleabilidad.

Las partes consideramos que en el mundo globalizado y competitivo que vivimos el mejor medio para mejorar la productividad, y en consecuencia la competitividad, consiste en buscar en el espacio común de la empresa la colaboración y entendimiento entre el conjunto de las partes, de forma que se vaya en la misma dirección, haciendo de la mejora continua un desafío colectivo, respetándonos y aportando ideas para asegurar no solo el futuro de la empresa, sino el incremento de la remuneración de los factores, obteniendo un empleo sostenible y de calidad y, con ello, avanzar en el bienestar de nuestra sociedad.

La competitividad de las empresas y su mejora, debe construirse sobre la valorización del trabajo y en el compromiso compartido por el futuro de la empresa.

2.- NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

La Negociación Colectiva es la herramienta que direcciona, regula y da garantía a las Relaciones Laborales en el marco de las Empresas y los Sectores. Tiene, a su vez, carácter autónomo respecto de las decisiones administrativas, corresponde a las partes escenificar los espacios de negociación y acordar las reglas de juego que vertebraran el desarrollo laboral y las relaciones capital-trabajo. En este sentido, asumiendo la responsabilidad que nos corresponde, los firmantes de este Acuerdo asumimos en su totalidad -y nos comprometemos a su desarrollo en la Comunidad Foral- el AENC de 25 de enero de 2012 suscrito por CEOE-CEPYME, CC.OO. y UGT, acuerdo que se anexa a este documento.

Consideramos pertinente en este marco poner en valor el convenio de carácter sectorial como elemento generador de reglas colectivas que garantizan, tanto la igualdad de oportunidades para la población trabajadora, como la transparencia en los procesos de competencia entre empresas. Difuminar en un mapa masivo de PYMEs y Micro-empresas las reglas de juego, acaba por construir un escenario de conflicto. Así, independientemente de las necesidades específicas de las empresas en determinados contextos coyunturales (recogidas las soluciones excepcionales por el AENC), las partes debieran priorizar el convenio de carácter sectorial, dando prevalencia al mismo como herramienta fundamental tanto de las relaciones laborales como de la competitividad de nuestro tejido productivo.

Por otro lado uno de los aspectos fundamentales de la eficacia de los convenios colectivos, como elemento vertebrador de las relaciones laborales, es la vigencia de los mismos. Con anterioridad a la última reforma laboral, los convenios colectivos mantenían su vigencia hasta que las partes legitimadas negociaban y firmaban uno nuevo. Esta eficacia referida en la Ley para los convenios colectivos no forma parte del II AENC de 25 de Enero de 2012. En ese momento el artículo 86 del ET mantenía la vigencia de los mismos.

Esta cuestión de la vigencia de los convenios, fundamental en las relaciones laborales, ha sido modificada con posterioridad a través de la Reforma Laboral aprobada por el Gobierno mediante el RD Ley 3/2012 de 10 de febrero y actualmente en trámite parlamentario.

En cualquier caso, la vigencia de los convenios es materia disponible mediante Negociación Colectiva y, por tanto, las partes legitimadas para la misma en cualquiera de sus ámbitos pueden abordar y acordar cual ha de ser la vigencia de los convenio colectivos.

En este contexto, los firmantes de este Acuerdo -CEN, UGT y CCOO de Navarra- reconociendo la importancia de los convenios sectoriales en cuanto representan un instrumento de estabilidad de los diferentes sectores de actividad, en los que se

recogen prestaciones y contraprestaciones por una y otra parte, exhortan a las partes negociadoras a buscar mecanismos de acuerdo que propicien el mantenimiento de los convenios colectivos ya vencidos de forma que permitan conservar la citada estabilidad, contribuyendo de ese modo a la consolidación de la relaciones laborales.

Por ello, las partes legitimadas para acometer la negociación colectiva debieran buscar fórmulas pactadas de mantenimiento de los convenios y acuerdos colectivos en sus ámbitos funcionales correspondientes. Al mismo tiempo, debieran establecerse mecanismos pactados de inaplicación en la empresa de las condiciones pactadas en los convenios, siempre que concurren causas económicas, técnicas, organizativas y de producción que así lo aconsejen, con el fin de preservar el empleo y la viabilidad de la empresa.

A este respecto, las Comisiones Paritarias de los Convenios, dotadas de las necesarias herramientas, debieran abordar y resolver en su seno los temas que se sometan a su consideración. En este sentido, los firmantes de estos acuerdos nos ponemos a disposición para mediar en tantos casos como nos sean demandados a través del Tribunal Laboral de Navarra.

Asimismo, y desde el convencimiento de la importancia decisiva que tienen unas relaciones laborales suficientemente reguladas como elemento de garantía para las partes, nos comprometemos a realizar cuantos esfuerzos sean necesarios para garantizar el desbloqueo de los diferentes convenios colectivos que en este momento están pendientes de negociación y acuerdo en nuestra Comunidad. Para avanzar de forma fehaciente en esta línea articulamos los siguientes mecanismos de intervención inmediata:

- Se anexa a este acuerdo la lista de convenios colectivos sectoriales de Navarra y fechas en las que han decaído.
- El número de personas afectadas en su ámbito de aplicación.

De cara a sustantivar estos compromisos, en materia de inaplicación de convenio o de desbloqueo de convenios, nos comprometemos a la puesta en funcionamiento de

una Comisión al más alto nivel organizativo de los firmantes del presente Acuerdo, para su puesta a disposición de las partes que así lo consideren oportuno.

3.- SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS LABORALES.

La solución autónoma de conflictos laborales se ha revelado como un excelente medio para solventar las diferencias de cualquier naturaleza que se producen entre quienes protagonizan las relaciones laborales. A sus ventajas intrínsecas, tales como la gratuidad, inmediatez, simplicidad, flexibilidad e igualdad entre las partes, añaden el mayor valor que tiene aquello que voluntariamente es acordado por las partes en conflicto frente a lo que se les impone. Además de ello, esta fórmula pone en valor y refuerza el protagonismo de los agentes económicos y sociales en las relaciones laborales.

La apuesta de los firmantes por la solución autónoma de conflictos laborales tiene ya una larga trayectoria en nuestra Comunidad desde que en 1995 suscribiéramos el Acuerdo Intersectorial sobre Relaciones Laborales de Navarra que dio origen al Tribunal Laboral de Navarra quien, en sus 16 años de vida, ha intervenido en más de 38.000 conflictos laborales de distinta naturaleza, pudiendo afirmar que la valoración global de las actividades desarrolladas a lo largo de ese tiempo es satisfactoria.

La firma el pasado 7 de febrero de 2012 del V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) entre las organizaciones empresariales y sindicales más representativas (CEOE y CEPYME, CCOO y UGT), y el papel que la legislación otorga a esta fórmula de autocomposición en determinadas situaciones, obliga a reformular a nivel autonómico los procedimientos de solución de esta clase de conflictos, con el fin de actualizarlos y adaptarlos a la nueva realidad.

A tal fin, los firmantes, ratificando el valor y vigencia del Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Navarra de 11 de enero de 1.996, instrumento a través del cual se regula la solución autónoma de esta materia en nuestra Comunidad, se comprometen a impulsar su actualización inmediata, con la

profundidad necesaria, a través de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Intersectorial de Relaciones Laborales de Navarra.

4.- MATERIAS A DESARROLLAR EN EL CORTO PLAZO

Tal y como ya se ha expresado en el preámbulo de este Acuerdo, los firmantes asumimos el compromiso de abordar con carácter inmediato una negociación que, en el espacio más corto de tiempo posible, nos permita concluir de forma consensuada una actualización del Acuerdo Intersectorial sobre Relaciones Laborales de Navarra de 1995 a la realidad actual, incorporando las necesarias perspectivas de futuro.

La realidad de la economía, de las empresas, de la población asalariada y el empleo exige que, además de los puntos anteriormente acordados, busquemos también propuestas consensuadas en torno a otras materias de indudable importancia para nuestros representados y nuestra Comunidad, tales como son las Políticas Activas de Empleo, la Empleabilidad, el Empleo, la Salud Laboral, la Formación y Cualificación de la población trabajadora, la Competitividad regional, el Desarrollo industrial y sectorial, la Cohesión social, la Igualdad, etc..

En razón de ello, nos comprometemos a trabajar para alcanzar niveles de acuerdo suficientes sobre estas y otras materia de interés general para, posteriormente, elevarlas a conversaciones con el Gobierno y el Parlamento de Navarra, con el propósito de recabar el mayor número de apoyos que den soporte y viabilidad a dichas propuestas.