



Asistió en Barcelona a los 'Debates Laborales' de Foment del Treball Nacional

Mari Luz Rodríguez: "Apostamos por más convenios de empresa y más agilidad en la negociación"

- La secretaria de Estado de Empleo destacó que, por primera vez, con el Real Decreto Ley del Gobierno, convalidado por el Congreso, se adapta la negociación colectiva a las nuevas realidades empresariales

1 de julio 2011. La secretaria de Estado de Empleo, Mari Luz Rodríguez, aseguró hoy en Barcelona que el Real Decreto Ley de reforma de la negociación colectiva aprobado por el Gobierno "apuesta porque haya más convenios de empresa y más agilidad en la negociación".

Rodríguez asistió a las jornadas 'Debates Laborales', organizadas por Foment del Treball Nacional, donde estuvo acompañada por el secretario general de esta organización, Juan Pujol, en las que se ha debatido el Real Decreto Ley convalidado por el Congreso recientemente.

En su intervención, indicó que esta reforma nace dentro de un consenso generalizado de la necesidad de mejorar y modernizar la negociación colectiva, y con el convencimiento expresado desde el principio por el Gobierno de que "esa reforma partiese de un acuerdo bipartito entre sus protagonistas: organizaciones empresariales y sindicales".

Ante la falta de acuerdo, la titular de Empleo señaló que el Gobierno "no se paró a buscar responsables sino que se lanzó a cumplir el compromiso existente en la reforma laboral, porque no podíamos abdicar de nuestras responsabilidades".

A este respecto, ha afirmado que para la elaboración del proyecto de reforma "quisimos llevar a nuestra iniciativa legislativa aquellos principios de acuerdo entre empresarios y sindicatos que conocíamos que se



habían logrado en la negociación”, teniendo en cuenta además las fortalezas y debilidades del sistema de negociación colectiva, en las que también había un amplio consenso.

PRIORIDAD AL CONVENIO DE EMPRESA

Dentro de los ejes fundamentales de la reforma, Mari Luz Rodríguez subrayó “la apuesta clara y decidida” del Gobierno por los convenios de empresa, para que tengan prioridad sobre otros convenios colectivos. En este sentido, resaltó que “su preferencia aplicativa en las condiciones de trabajo está en vigor desde que se publicó en el BOE”.

Además, explicó que el papel del convenio de empresa puede definirse por los agentes sociales en el convenio sectorial, estatal o autonómico, ya que lo que queremos es “que se diseñe cómo se va a negociar desde el sector”, de forma que haya más negociación colectiva en la empresa pero ordenada desde el nivel sectorial, para que haya una mejor adecuación de la propia negociación colectiva a las características del tejido empresarial o la composición laboral de cada uno de los sectores de actividad productiva.

Rodríguez se ha referido también a dos aspectos novedosos dentro de la reforma: el mayor protagonismo que adquieren las asociaciones de empresas que ocupan a más trabajadores para negociar convenios colectivos de sector y que, por primera vez, se adapta la negociación colectiva a las nuevas realidades empresariales como los grupos de empresa o las empresas en red.

Por otra parte, y respecto a la ultraactividad, repasó las pautas temporales establecidas para la renegociación de convenios, así como el sometimiento de las partes a procesos de mediación y arbitraje, con el objetivo de “que sea una renegociación más ágil pero sin pérdida de derechos”.

La secretaria de Estado continuó expresando “el deseo de todos de dejar atrás la etapa en la que los ajustes necesarios por parte de las empresas en estos tiempos difíciles se han hecho a través del despido” por dos



razones: la pérdida de puestos de trabajo y la pérdida de musculatura empresarial "que luego es muy difícil recuperar".

Por ello, el Gobierno ha potenciado en la reforma de la negociación colectiva los procedimientos de flexibilidad interna en las empresas, si bien ha remarcado que deben contar con la mayor participación posible de los trabajadores. Dentro de las medidas de flexibilidad, ha apuntado a dos en particular; la distribución irregular de jornada de trabajo y los procesos de movilidad funcional.