

CUADERNOS DE INFORMACION SINDICAL

Negociación colectiva: proteger los derechos de los trabajadores y trabajadoras. Fortalecer la intervención sindical en las empresas

Propuestas aprobadas por la Comisión
Ejecutiva Confederal de 12 de junio de 2001

Negociación colectiva:
proteger los derechos de los
trabajadores y trabajadoras.
Fortalecer la intervención
sindical en las empresas

Edita: Confederación Sindical de Comisiones Obreras

© Madrid, junio 2001

Realiza: Paralelo Edición

Depósito legal: M-29947-2001

Impreso en papel reciclado 

Este *Cuaderno de Información Sindical* contiene, en primer lugar, la intervención de José María Fidalgo, secretario general de CC.OO., ante la asamblea de responsables sindicales celebrada el pasado 19 de junio en Madrid, donde participaban sindicalistas pertenecientes a los Consejos de las Federaciones Estatales y Confederaciones y Uniones Territoriales y los responsables de Secciones Sindicales de las grandes empresas.

También incluye el documento «Propuestas de CC.OO. para reforzar la negociación colectiva», aprobado por la Comisión Ejecutiva Confederal el 12 de junio de 2001, que sirve de base a las negociaciones con patronal y Gobierno.

ÍNDICE

1. INTERVENCIÓN DE JOSÉ M^a FIDALGO EN LA ASAMBLEA DE RESPONSABLES SINDICALES DE 19 DE JUNIO DE 2001	7
2. PROPUESTAS DE CC.OO. PARA REFORZAR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	15
I. La negociación colectiva, un factor de estabilidad	15
II. El consenso, base de partida en la negociación	17
III. Mayor responsabilidad exige más eficacia	18
IV. Objetivos sindicales	20
V. Estructura, articulación y concurrencia	20
VI. La legitimación de las partes negociadoras	23
VII. Los derechos de información, consulta y negociación	24
VIII. El deber de negociar	24
IX. La administración del convenio	26
X. Propuesta de carácter institucional	26
XI. Cubrir los vacíos existentes	27

1. INTERVENCIÓN DE JOSÉ MARÍA FIDALGO EN LA ASAMBLEA DE RESPONSABLES SINDICALES DE 19 DE JUNIO DE 2001

Buenos días, queridos compañeros y compañeras, componentes de los Consejos de las organizaciones territoriales y federales y dirigentes de las grandes secciones sindicales.

Bienvenidos a esta reunión de dirigentes y cuadros sindicales de CC.OO. Parece que las circunstancias aconsejan que CC.OO., primer sindicato de este país, diga alto y claro qué piensa de la coyuntura social y cómo se dispone a abrir camino a sus proyectos, a articular las reivindicaciones de los trabajadores y trabajadoras que nos han encomendado su representación.

Estos meses, este último año, han sido pródigos en actuaciones e iniciativas sindicales. Se han tomado por nosotros, por las organizaciones empresariales y por el gobierno decisiones importantes publicitadas, controvertidas y con consecuencias indudables. El diálogo social ha estado en el candelero informativo. Y en lo que nos espera, también seguiremos en este primer plano de la atención.

Este diálogo social en la cumbre no ha atenuado clamores reivindicativos ni acciones como la tenaz, ejemplar, clamorosa presencia combativa de nuestros compañeros y compañeras de Sintel, que siguen demandando un puesto de trabajo digno, o como las acciones reivindicativas de los empleados y empleadas públicos que reclaman la negociación con las administraciones públicas de sus condiciones salariales y de trabajo. O como la larga lucha de los compañeros y compañeras de la Base Militar de Rota, que persiguen algo tan natural como la implantación de un sistema de relaciones laborales «español» y no mantener un raro estatuto «extraterritorial». A unos y a otros, a los de Sintel, a los de la función pública y a los de la Base de Rota, se les soslaya. Pero su lucha no será baldía. Tienen el reconocimiento y el apoyo de la C.S. de CC.OO. en su conjunto. Luchan por reivindicaciones que son las nuestras: el empleo, el empleo digno y con derechos que son las reivindicaciones confederales que han sustentado y sustentarán todas las otras, en cualquier ámbito, el del Diálogo Social con el gobierno y las organizaciones empresariales, en Madrid, en las CC.AA. o en las negociaciones de los convenios colectivos.

Para conseguir más empleo estable, seguro y con derechos abordamos hace un año la primera mesa del diálogo social, bilateral con las organizaciones empresariales. Nuestro objetivo fue producir una reforma pactada de la contratación que redujese la temporalidad. Entendemos que la precariedad laboral, la temporalidad abusiva no sólo es nefasta para la gente que trabaja, particularmente para mujeres y jóvenes. Es nefasta para unas empresas que sólo se conciben como competitivas con el bajo coste laboral que supone el abuso de la temporalidad, que también es baja productividad y que, por ello, limita la ambición de ese proyecto empresarial. Ya no se puede competir en Europa con bajos costes laborales, con baja productividad, sino con trabajo cualificado y motivado, con mano de obra estable y vinculada a la empresa.

No conseguimos acuerdo con las organizaciones empresariales. No quisieron acordar medidas que limitasen el encadenamiento abusivo de contratos temporales, que recausalizasen el contrato de obra o servicio o que pusiesen algo de orden y racionalidad en la cadena de contrataciones y subcontratas. Los sindicatos acudimos con posiciones moderadas y realistas. Pero no hubo por parte de la representación empresarial respuesta positiva. Y el gobierno desincentivó la negociación con el anuncio de la legislación. Una legislación criticada por nosotros como inútil para reducir la temporalidad y lesiva para colectivos como los que trabajan con un contrato a tiempo parcial, que sufren modificaciones regresivas en su modalidad contractual, donde se aporta la mayor disponibilidad para el empresario sin ninguna contrapartida. Esta desregulación debe corregirse con el ejercicio de una negociación colectiva inteligente e intransigente frente a la flexibilidad impuesta sin contrapartidas.

Pero el fracaso en esta mesa del diálogo social no nos derrotó. La crítica a la actitud empresarial y del gobierno no es motivo de revisión de nuestra estrategia. Queremos ser, como hemos reiterado, correguladores de los cambios. Y empeñaremos en ello toda nuestra decisión y toda nuestra inteligencia. Por ello, tras el fracaso reseñado, emplazamos al gobierno a rematar, ya, sin demora, la negociación sobre Seguridad Social. Nos negamos a los intentos de vincular la negociación de esta materia a la de otros asuntos, como la de la reforma normativa de la negociación colectiva. Y conseguimos un excelente acuerdo, que contiene la práctica totalidad de las reivindicaciones sindicales; que prolonga el primer acuerdo de pensiones y las indicaciones del Pacto de Toledo; que, sobre el equilibrio de contributividad y solidaridad, planea un nuevo tramo en la trayectoria del Sistema de Pensiones públicas con incrementos en la cuantía de pensiones mínimas, de pensiones del SOVI y de pensiones de viudedad y orfandad, con mejora en las condiciones de acceso a la jubilación anticipada para grandes colectivos y con líneas de financiación futura del sistema que harán que estas mejoras sean sostenibles y superables en el tiempo.

Es el segundo acuerdo que en esta materia ha suscrito CC.OO. Es nuestra aportación a la consolidación y legitimación del Sistema de Protección Social, que el conjunto de la sociedad española reclama como necesario, y que nosotros debemos defender y conservar como algo nuestro, nuestro salario diferido, nuestra seguridad futura, la de las siguientes generaciones, sin ceder ni frente a la demagogia de quienes utilizan las prestaciones sociales como reclamos o como munición electoralista ni frente a los que pretenden convertir el sistema de reparto en una suma de productos financieros captadores del ahorro individual, sin ingrediente solidario ni democrático alguno. Por lo tanto, seguiremos explicando el acuerdo y sus consecuencias y proclamando nuestro compromiso con el presente y el futuro de las pensiones públicas. Y vigilaremos su escrupuloso cumplimiento en su ámbito temporal de vigencia.

De esta pasada fase de diálogo social quedan las luces y las sombras. Pero en absoluto nos hemos ido ni derrotados ni de vacío. No hemos considerado el R.D.L de 2 de marzo por sí solo como motivo de una huelga general, sí como motivo para redoblar el esfuerzo movilizador en la acción sindical en las empresas y en los sectores, para que sus aplicaciones no sean lesivas para los trabajadores, para proseguir incentivando el aumento de la estabilidad

de los contratos. Y, sobre todo, no hemos confundido la crítica dura a la acción legislativa del gobierno con el portazo al diálogo y a la negociación que sólo lesiona al que da el portazo y se queda fuera de las posibilidades de pactar las reformas. Por ello hemos sido criticados por otras opciones sindicales. Pero hemos sido perfectamente comprendidos por los trabajadores y por la opinión pública.

Son los trabajadores y la opinión pública los que no entienden cómo se les puede convocar a rechazar un acuerdo de pensiones que incrementa derechos económicos de millones de ciudadanos. Si se hubiese producido, sin acuerdo, una legislación sobre pensiones como la que hemos acordado con el gobierno, ¿hubieran visto en ella los ciudadanos motivo de rechazo? Cada vez se penalizará más la incoherencia, la falta de criterio y de autonomía sindical a la hora de tomar decisiones. Por ello, CC.OO., que lamenta la falta de unidad de acción sindical y que desea que pueda reconstruirse esa unidad, no tiene nada que lamentar ni reorientar de sus actuaciones en los aspectos comentados.

La autonomía sindical, tan alabada, tan reivindicada entre nosotros, es de un tremendo valor. Autentifica, hace creíble el trabajo sindical. No tiene nada que ver con el apoliticismo ni con la indiferencia ideológica. Tiene que ver, y todo, con la fidelidad al objetivo de no anteponer nunca ninguna otra urgencia a la de lograr consolidar y mejorar los derechos de los trabajadores. Ese y no otro es, para CC.OO., el norte de cualquier movilización y de cualquier acuerdo, no la legitimación ni la deslegitimación de la contraparte. Es la autonomía, y no otra cosa, la que hace posible la unidad sindical fructífera. Es la autonomía y la coherencia lo que nos impulsa y nos sostiene. Y creemos que es lo que nos retribuye a CC.OO., primer sindicato en este país en número de representantes y en un proceso de fuerte crecimiento afiliativo. 60.000 nuevos cotizantes, incremento neto desde el VII Congreso. Un 45% de esos nuevos cotizantes son mujeres.

Ahora estamos iniciando una segunda fase del llamado diálogo social. Una mesa de negociación sobre reforma de la normativa que rige la negociación colectiva comienza a funcionar con dificultades. Y estamos a la espera de que el gobierno plasme su compromiso de abrir la cuarta mesa, la que debe abordar mejoras en la protección al desempleo, en un país con un 50% de parados y paradas sin cobertura y con un cuantioso excedente de cotizaciones al desempleo tras pagar prestaciones.

La apertura de una discusión sobre posibles reformas de la normativa que regula la negociación colectiva debe ser para cualquier organización sindical objeto del mayor grado de alerta y de interés. Porque el convenio colectivo es la actividad esencial del sindicato, es la que le legitima o le deslegitima ante sus bases afiliativas y ante los trabajadores y trabajadoras. El convenio colectivo es la regulación pactada de las condiciones de trabajo y es el cauce más ancho para la distribución de la riqueza y la cohesión de la sociedad.

CC.OO., con su capacidad de influir, precisamente a través del tan traído y llevado diálogo social, puede incidir en aspectos como la calidad de los contratos de trabajo o las prestaciones

de la Seguridad Social. Pero todas estas cosas se deciden finalmente en el Congreso de los Diputados y las determinan las mayorías parlamentarias. Pero el convenio colectivo es un campo de juego de intervención exclusiva del sindicato y de la representación empresarial. Ahí, con una correlación de fuerzas favorable, es donde puede corregirse la desigualdad existente en la relación entre empresario y trabajador. Es la relación laboral colectiva la que rompe la asimetría de la relación laboral individual. Para romper esa asimetría nació el movimiento sindical.

Así la acción colectiva, la fuerza organizada de los trabajadores logra sus objetivos en el convenio colectivo. Y por ello, para burlar esa fuerza colectiva, se reclama desde algunos e interesados focos de pensamiento la individualización de las relaciones laborales. Eso, que se predica como modernización, no es sino la vuelta a lo más antiguo, no es sino el intento de desguace del derecho del trabajo, del derecho a la sindicación y a la organización de los trabajadores. Es poner el contador más de dos siglos atrás.

Por ello nos debe interesar tanto esta mesa de negociación.

Pero también la negociación colectiva es importante para la vida de las empresas, para su capacidad de mejorar la organización del trabajo, de predecir y de planificar sobre costes laborales establecidos por pacto.

El derecho a la negociación colectiva es una conquista histórica del movimiento sindical, pero es una garantía de derechos sociales y laborales y una garantía de estabilidad económica.

Pero, además, hoy el perfeccionamiento de la Negociación Colectiva es una necesidad. No sólo la integración de nuestro país en un mercado con moneda única, y sus repercusiones en la capacidad de competir y de mantener el empleo por parte de las empresas españolas, hacen necesaria una reflexión sobre la negociación colectiva. Es la desaparición total de ordenanzas laborales y reglamentaciones de trabajo. Es la aparición de nuevas normas, de nuevas políticas y de nuevas materias que, para aplicarse, en las empresas requieren su regulación mediante convenio colectivo. Lo relativo a la salud laboral, la utilización de ETTs, la Formación Continua, la previsión social complementaria. Más de 80 materias remite a la negociación colectiva el Estatuto de los Trabajadores. Hay que rediseñar la negociación colectiva porque la aparición de nuevas actividades económicas, los desarrollos de nuevos modelos de relación e interacción entre empresas, la desaparición de grandes monopolios públicos han generado nuevas realidades laborales.

Y sobre todo hay que buscar apoyos normativos que refuercen, y no diluyan, la capacidad de intervención del sindicato en la regulación laboral. Ese será nuestro más seguro camino hacia el crecimiento afiliativo y hacia la legitimación por el valor de nuestras actuaciones. El valor concreto que nuestra actuación determina para cada trabajador o trabajadora.

Nosotros tenemos listas nuestras propuestas. Las hemos construido desde nuestra experiencia. Los cambios deberían ser prudentes y realizados con consenso. Prudentes, porque

no deberían alterar lo que ahora parece funcionar razonablemente bien: las regulaciones colectivas que satisfacen a empresarios y trabajadores. Y consensuados. Por ello, hemos retomado propuestas basadas en el AINC de 1997 y en la propuesta unitaria de CC.OO. y UGT de octubre de 2000 que estaba orientada a la renegociación de ese AINC.

Las propuestas para racionalizar la negociación colectiva se construyen sobre dos pilares: el respeto a la autonomía de las partes en cada sector y, como consecuencia de lo anterior, la idea de que los modelos no tienen por qué ser idénticos en uno u otro sector. Es el acuerdo de las organizaciones más representativas del sector el que debe determinar la articulación y el desarrollo de lo general a lo concreto, las reglas para resolver la concurrencia y el reparto de materias a determinar o a desarrollar en ámbitos inferiores al del convenio general.

Es obvio que el convenio sectorial tiene la vocación y el destino de regular las condiciones laborales en las empresas. Y también es obvio que las empresas tienen especificidades funcionales. Pero la negociación en la empresa tiene que estar anclada en el convenio sectorial, que es la norma que debe ampararla. No se puede concebir en un país con 913.000 empresas con menos de seis asalariados una desvinculación de las empresas, a efectos de negociación, de los ámbitos sectoriales.

Una cosa es que el convenio de sector, para ser útil, para poder aplicarse universalmente, contenga los desarrollos y las articulaciones flexibles necesarias y otra que se pretenda (como parecen proponer algunos expertos) separar a la empresa, o la negociación salarial en la empresa, del convenio de carácter normativo y establecer un ámbito de acuerdo sólo obligacional.

Un convenio colectivo sectorial puede contener la regulación de cuantas materias decidan los firmantes. La ley no puede hacer reserva general de materias para unos u otros ámbitos negociales, precisamente por mor del respeto a la autonomía de las partes y del reconocimiento a la diversidad de la realidad de los sectores.

Para articular un buen armazón de negociación colectiva habrá que resolver correctamente problemas reales de legitimación tanto de la parte empresarial como de la sindical. En este último caso, extender la legitimación para negociar de los sindicatos más representativos allí donde no existan órganos de representación.

Del mismo modo demandamos nuevos derechos de información, consulta y negociación que permitan a los sindicatos sectoriales gobernar no sólo la negociación sino la aplicación del convenio colectivo y su desarrollo desde las comisiones mixtas así como la verificación de su aplicación en las empresas.

La ultraactividad es una exigencia elemental de la continuidad de las relaciones laborales colectivas. Es el corolario del carácter normativo del convenio colectivo. La norma debe, en todo caso, sustituirse por otra de la misma eficacia y naturaleza. Y por ello el debate que debemos afrontar será sobre cómo reforzar el deber de negociar.

Esta negociación debería haber sido reservada a organizaciones empresariales y sindicales. Esto hubiera sido lo racional y aconsejable. Pero ya que el gobierno, y de forma absolutamente unívoca y contundente, por boca de su presidente, ha manifestado su voluntad de legislar el próximo otoño sobre esta materia, CC.OO. ha manifestado, ya en el primer contacto tripartito, que el gobierno debe acudir con sus propuestas a la mesa de negociación. Si el gobierno no consigue un acuerdo, puede cometer un grave error si decide legislar desoyendo a los agentes sociales. El gobierno sabe que no puede debilitar el convenio colectivo como paraguas de protección de derechos laborales sin una dura oposición del movimiento sindical. Pero debe saber también, y no dejaremos de reiterárselo, que una legislación que genere disfunciones en sectores, vacíos de coberturas o desgobierno de las relaciones laborales sólo contribuirá a generar problemas sociales y además económicos en los momentos menos oportunos.

Hoy volvemos aquí no sólo a plantear nuestros objetivos en esta mesa, no sólo a manifestar nuestra voluntad de acuerdo, sino a emplazar al gobierno a que ponga sobre la mesa propuestas claras, objetivos claros y voluntad clara de búsqueda de acuerdo. También hacemos un llamamiento a la responsabilidad de las organizaciones empresariales. Lo hacemos porque demasiadas veces les hemos visto declinar de su responsabilidad de representación sectorial y colectiva del empresariado. Ellos y nosotros respondemos a intereses generales, contrapuestos, legítimos, pero tenemos la obligación de tejer desde la sociedad civil el futuro de este país. La empresa es un hecho determinante en la articulación de la sociedad. Como lo es la calidad del trabajo, su potencial productivo, el capital humano. Pero hay que decir que nuestro tejido productivo, incluso en un ciclo económico expansivo, de importante creación de empleo y de notable incremento de los beneficios con una grave incidencia en la inflación desbocada, ni ha mejorado la tasa de inversión, ni ha mejorado el resultado de nuestra balanza de pagos. Este modelo de competencia, basado en un bajo coste laboral, en una tasa de temporalidad que dobla la media comunitaria, y que arrastra como una lacra el escándalo de la siniestralidad y de la mortalidad laboral, está agotado. No sólo porque la sociedad no lo soportará, sino porque no se está demostrando como la senda más adecuada para la competencia y, con ello, para el futuro de las mismas empresas.

CC.OO. explicará y defenderá sus propuestas en esta mesa de negociación y fuera de ella. Haremos, como hemos hecho hasta ahora, un fuerte esfuerzo informativo no sólo hacia nuestros afiliados sino hacia todos los trabajadores y trabajadoras. Ojalá nuestro esfuerzo concluya con un acuerdo que refuerce la negociación colectiva y la capacidad de intervención sindical responsable. No deseamos y no buscaremos otra cosa. Pero, por la misma responsabilidad, responderemos con la mayor decisión y dureza a cualquier propuesta que, a nuestro juicio, debilite la negociación colectiva y abra camino a la desprotección de los trabajadores.

Compañeros y compañeras, sabéis también como yo que ni nuestros objetivos ni nuestro trabajo se agotan en el diálogo social que hemos comentado. Porque, como he dicho, la negociación de los convenios colectivos es el principal campo de nuestro trabajo porque es de los convenios colectivos de donde los trabajadores deben esperar mejoras constantes de sus derechos laborales. No sólo en lo relativo a sus salarios. En la calidad de su empleo. En la estabilidad y seguridad en el empleo. Ahí es donde hay que plasmar la igualdad que la ley establece

entre géneros: la igualdad retributiva a igual trabajo, la igualdad para la formación profesional. Es esa reivindicación la que nos permitirá que la mano de obra femenina, la que está incorporándose masivamente a la nueva realidad laboral, muchas veces a los huecos que no disputan los hombres, comprenda el valor de la lucha sindical y se incorpore al sindicato para aportar su enfoque y su potencialidad. La campaña contra la precariedad contractual de los jóvenes que se está desarrollando en la calle, en la aulas y en las organizaciones juveniles debe tener en las regulaciones del convenio colectivo su colofón más sindical: la conversión de contratos temporales en indefinidos, la contratación de jóvenes y su incorporación a la discusión y a los ámbitos de decisión sindicales. La aplicación del convenio colectivo es a veces más difícil que la propia negociación. La aplicación que impida la ilegalidad, la explotación, la discriminación en el acceso al trabajo, por ejemplo, de la mano de obra inmigrante. La sindicalización de los inmigrantes es nuestra tarea, ya prioritaria, en ese frente.

Esa es la base sobre la que ampliaremos nuestra influencia y nuestro poder. Sobre esa base, nuestras reivindicaciones generales se abrirán camino. Por ello, este último periodo, este año, hemos enfatizado tanto la necesidad del trabajo sistemático para impulsar un incremento afiliativo sostenido y una mejora cuantitativa y cualitativa de nuestra tasa de representatividad. Estamos satisfechos de los resultados, pero nuestras metas están lejos. Tenemos sólidos argumentos para sostener nuestra posición. La verificación de esa solidez debe estar en el incremento afiliativo.

Es la ampliación constante de nuestra base afiliativa, de nuestra tasa de representatividad, la que, conjuntamente con unas posiciones sólidas, unas reivindicaciones justas y congruentes con los intereses generales nos permitirán seguir influyendo, seguir ganando capacidad contractual.

Influir más allá de las regulaciones laborales o de los derechos sociales en cuestiones clave para el futuro. Hemos influido en la fase pre-legislativa en la reforma de la formación profesional y le hemos manifestado a la ministra de Educación, Cultura y Deportes, nuestro interés en ser oídos en relación con el paquete legislativo que prepara su departamento y que contiene un proyecto de reforma de la Universidad. Son asuntos clave. Tienen que ver con el presente y el futuro de los trabajadores, con su capacidad profesional, con la igualdad de oportunidades.

Por ello, asuntos como una financiación suficiente, por supuesto con un incremento notable del actual presupuesto, de la Universidad, la conformación democrática de sus órganos de gobierno, la preservación de la autonomía universitaria y de la capacidad de la sociedad civil de recibir de la Universidad rendición de cuentas sobre objetivos y actuaciones, la correcta formación del profesorado y la retribución adecuada del personal docente y no docente, así como lo relativo a unas cualificaciones y titulaciones universitarias compatibles con la libre circulación de trabajadores en el ámbito de la UE, fueron trasladados a la ministra con la voluntad de ser discutidos con detenimiento, evitando reformas no sabemos si regresivas, pero propuestas para ser desarrolladas con una celeridad sorprendente e injustificada. Esperamos su llamada para seguir hablando.

Como sabéis, hemos convocado para el próximo día 22 una jornada de solidaridad laboral en apoyo al colectivo de trabajadores y trabajadoras de Sintel. El objetivo de la acción, que tendrá lugar en las empresas y que tendrá su visible epicentro en la manifestación a realizar en Madrid, no sólo es hacerles sentir el aliento y el apoyo general. Es impulsar una solución negociada para todo el colectivo. La Federación Minerometalúrgica y la CEC nos sentimos absolutamente implicados en la búsqueda de una solución. La mesa abierta por indicación parlamentaria avanza muy poco. Y esto hay que resolverlo. Implicando al gobierno y a la compañía Telefónica en la búsqueda de una solución que pueda, en las próximas semanas, proyectar sobre la mesa un acuerdo.

La C.S. de CC.OO., que afilia a la mayoría de los trabajadores de Sintel, es hoy, más que nunca, su sindicato. Y peleará con ellos sin tregua para buscar la solución justa que ellos demandan. Nosotros no queremos hacer del caso Sintel ningún arma política, no queremos presionar con el caso Sintel para deslegitimar al gobierno. Queremos presionar para dar satisfacción a la reivindicación de un colectivo luchador, tenaz, sensato y digno. No vamos a verles. No vamos a animarlos. Estamos con ellos. Ese sentido, y no otro, tiene la acción del 22 para cuya realización exitosa demandamos vuestro trabajo, desde vuestros puestos de responsabilidad y representación en las organizaciones confederadas y en las empresas.

Compañeros y compañeras: El próximo 11 de julio celebraremos el 25 aniversario de la Asamblea de Barcelona, de aquel acto en el que se decidió por quien podía y debía decidir que CC.OO. iba a ser un sindicato. El día 11, en Barcelona, les diremos a los compañeros y compañeras que compusieron aquella asamblea que CC.OO., su sindicato, es el primer sindicato del país, que es la asociación con más hombres y mujeres afiliados de todas las que existen en España. Será para nosotros y nosotras un honor darles esa noticia. Y para ellos una gran alegría.

Pero nos debemos comprometer constantemente a seguir la senda que nos marcaron: la coherencia y el coraje. La autonomía y la pulsión unitaria. La participación de todos en las reflexiones y las decisiones. El respeto a todas las ideas y opiniones. La firmeza en la defensa de lo acordado, la tensión transformadora de las relaciones y estructuras sociales, la tenacidad y el sentido común.

Hoy, aquí, podemos proclamar que hemos trabajado y trabajaremos con esas guías y con los objetivos de siempre. Esta reunión masiva de dirigentes de federaciones y organizaciones territoriales con dirigentes de secciones sindicales de empresas de todas las ramas y sectores ha sido promovida con esos objetivos. Que sirva como aldabonazo de salida para otro nuevo tramo de nuestro trabajo y nuestra lucha.

José María Fidalgo
Secretario General C.S. de CC.OO.
Madrid, 19 de junio de 2001

2. PROPUESTAS DE CC.OO. PARA REFORZAR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

I. La negociación colectiva, un factor de estabilidad

Los convenios colectivos regulan las condiciones de trabajo y de productividad, así como todas aquellas materias económicas, laborales o sindicales que afectan a las condiciones de empleo y a las relaciones entre trabajadores y organizaciones sindicales, por un lado, y empresarios y asociaciones empresariales, por otro.

La negociación colectiva actúa, también, como cauce de la redistribución de la riqueza y la corrección de las desigualdades sociales. Por un lado, porque a través de ella las organizaciones sindicales y los empresarios o sus asociaciones fijan los salarios a percibir por la prestación de un determinado trabajo así como los incrementos correspondientes. Por otro, porque la negociación colectiva puede contribuir a una mayor estabilidad en el empleo, siempre que se entiendan las ventajas de negociar las adaptaciones en las empresas a través de una mayor participación en la organización del trabajo sobre las que pretendidamente se derivan de la «flexibilidad externa» que supone la temporalidad.

La negociación colectiva es, por tanto, una actividad esencial de cualquier sindicato. Ni la primera puede concebirse sin la presencia activa de la fuerza organizada de los trabajadores y trabajadoras, ni el sindicato puede concebirse sin una actividad permanente de negociación colectiva para defender los derechos laborales, regular las condiciones de trabajo y participar en la organización del mismo.

El conflicto de intereses que permanentemente se suscita entre trabajadores y empresarios se resuelve siempre a través de los cauces de negociación. Bien los previstos para garantizar estabilidad y seguridad en las relaciones laborales tanto para trabajadores como para empresarios, tal y como son los convenios colectivos, o bien los establecidos para resolver confrontaciones concretas, como ocurre en las convocatorias de huelgas. Por ello, por su función de seguridad y estabilidad, la negociación colectiva, y de manera más concreta los convenios colectivos, son objeto de constante preocupación y actividad de las organizaciones sindicales y empresariales.

Ahora bien, se trata de una negociación entre partes desiguales. La democracia laboral es por definición imperfecta: la capacidad de decisión empresarial así como la condición de empresario, por un lado, y de trabajador, por otro, no se modifican por votación. El trabajador, individualmente considerado, parte siempre de una posición débil. Por eso ha sido y es necesaria la construcción de organizaciones sindicales, fuerza colectiva organizada de los trabajadores. Por eso ha sido y es necesaria una legislación protectora del trabajador, estableciendo unas bases mínimas en la regulación de sus derechos. Y por eso ha sido y es necesaria una negociación colectiva generadora de normas reguladoras de las relaciones laborales entre trabajadores y empresarios, como son los convenios colectivos.

Es, además, el cauce de regulación de la flexibilidad y de respuesta a la diversidad: adecuación concreta de normas generales y respuesta a las demandas de diferentes colectivos, si queremos que sea referencia cierta para cualquier trabajador en la regulación de sus condiciones de trabajo. Necesita la generación de ámbitos de intervención sindical para garantizar la eficacia de su aplicación y la negociación de los cambios que afectan al empleo y a las condiciones de trabajo. Esto exige una mayor vertebración y articulación sectorial; un mayor nivel de afiliación; una amplia cuota de representación en los órganos unitarios; potenciar la participación de los trabajadores en los procesos de negociación colectiva; mayor capacidad de intervención sindical en la empresa sobre el conjunto de la organización del trabajo; y una gran capacidad de dirección sindical (información, coordinación y dirección) sobre la negociación colectiva.

En reiteradas ocasiones las organizaciones sindicales y empresariales hemos compartido la necesidad de introducir mejoras en el funcionamiento de la negociación colectiva, con la finalidad de conseguir su mayor eficacia en la regulación de las relaciones laborales. Eficacia para extender y proteger los derechos laborales de trabajadores y trabajadoras; y eficacia para garantizar que las empresas, grandes y pequeñas, encuentran en el convenio colectivo la capacidad de adecuarse a sus características concretas. La combinación de ambas cosas –regulación colectiva y adaptación ante la diversidad– es clave para aunar intereses diferentes.

No es tarea fácil. Desde finales de la década de los 70, acompañando los cambios políticos vividos en España, se han producido distintos cambios o intentos de modificación de la negociación colectiva, aunque con diferentes resultados. Pero hay una cuestión que es esencial recordar: cuando hablamos de la negociación colectiva estamos haciéndolo sobre un derecho con valor constitucional, tal y como recoge el artículo 37.1 de nuestra norma fundamental.

Por tanto, cualquier reforma debe ir encaminada a reforzar la negociación colectiva, derecho constitucional que contribuye a ordenar las relaciones entre trabajadores y empresarios. La regulación colectiva de los derechos laborales y las condiciones de trabajo es clave en nuestro ordenamiento social y legal. Además, la Constitución no se limita a reconocer este derecho sino que establece tanto su alcance, dando fuerza vinculante a los convenios, como sus protagonistas: los representantes de los trabajadores y empresarios. En este sentido, hay que recordar también el artículo 28.1 de la Constitución. Al reconocer la libertad sindical con valor de derecho fundamental se recoge la negociación colectiva como un derecho de actividad de los sindicatos. Estamos, por tanto, ante una norma fundamental que da un valor especial al protagonismo sindical en la negociación colectiva, incluyendo ésta entre las funciones esenciales de las organizaciones sindicales.

Tras el pacto constitucional, los interlocutores sociales hemos intentado alcanzar diferentes acuerdos sobre la negociación colectiva, si bien es cierto que casi todos ellos sin el apoyo de CC.OO. hasta el Acuerdo Interconfederal de 1983. Básicamente, en la primera parte de la década de los años 80 se propone superar «la atomización de unidades de contratación»; la

«concentración de convenios de centro, a fin de alcanzar racionalmente como ámbito menor el de la empresa»; promover «la unidad sectorial de ámbito nacional, pero dejando siempre a salvo el pleno respeto a la voluntad de las partes»; «abordar el análisis de la actual estructura de la negociación colectiva, a los efectos de propiciar el restablecimiento de otra más adecuada»; tender a «agotar las materias que por su propia naturaleza puedan ser objeto de negociación sectorializada», excluyendo las que no se pueden regular para todos los trabajadores de un sector, en cuyo caso o bien se exceptúan literalmente dichas materias o bien hay que «referir la negociación de dichas materias a unidades inferiores o al nivel de la empresa, pero estableciendo en el convenio sectorial vías o criterios que de algún modo encaucen la negociación de tales factores o extremos en los niveles inferiores».

Intentos de modificación que no se retoman de manera pactada hasta el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva (AINC) firmado por las organizaciones sindicales CC.OO. y UGT con las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME en abril de 1997.

II. El consenso, base de partida en la negociación

Cualquier intento de modificar la regulación de los sistemas de negociación colectiva requiere un alto grado de consenso entre las partes involucradas en la misma. Un consenso en el seno de cada una de las organizaciones; entre las dos principales organizaciones sindicales, CC.OO. y UGT; y de las organizaciones sindicales con las empresariales.

Por eso la prudencia ante los cambios ha sido un criterio considerado siempre por las organizaciones sindicales y empresariales. Se trata de modificar algo que ya existe y funciona, aunque a veces con distorsiones. Por lo tanto, y en primer lugar, se trata de que la modificación de la actual regulación de la negociación colectiva no altere ni dañe aquello que esté funcionando bien.

El AINC es la expresión del consenso alcanzado entre las organizaciones sindicales y las organizaciones empresariales. Su objetivo no era otro que el de conformar un nuevo sistema de negociación colectiva que permitiera superar la situación existente (hay múltiples unidades de negociación concurrentes entre sí; el reparto de materias no responde al criterio de especialidad; hay que evitar la atomización actualmente existente). Para ello, se establecía la preferencia por el ámbito estatal de rama de actividad, aun reconociendo que los modelos de negociación colectiva pueden ser múltiples: el convenio estatal como única norma o en concurrencia con otros convenios colectivos. Igualmente, se establecía una adecuada articulación entre los distintos ámbitos, de forma que la negociación en ámbitos territoriales y de empresa se vinculara expresamente al convenio sectorial estatal. Y se señalaba una distribución de materias, de manera que unas estuvieran reservadas al ámbito estatal, otras serían para desarrollar en ámbitos inferiores, y otras podrían ser directamente remitidas a ámbitos inferiores. Todo ello, desde el respeto al principio de autonomía de las partes en cada ámbito de negociación pero con compromisos y plazos para promover negociaciones

en ámbitos funcionales homogéneos y con partes legitimadas para la firma de convenios colectivos con eficacia general para el sector correspondiente.

En ese mismo sentido, la propuesta unitaria de CC.OO. y UGT (octubre de 2000) está orientada a la renegociación del AINC, con la finalidad de revitalizarlo y conseguir los objetivos propuestos en el mismo transformando el sistema actual de negociación colectiva.

III. Mayor responsabilidad exige más eficacia

La negociación colectiva se enfrenta, sin duda, a nuevos y más amplios retos. En parte, por la necesidad de superar situaciones específicas de España y en parte compartiendo problemas con otros países, especialmente los pertenecientes a la Unión Europea.

Tiene que abordar una relación más amplia de contenidos: la desaparición de las Ordenanzas Laborales; el incremento del número de materias disponibles según el Estatuto de los Trabajadores (83 remisiones); y las nuevas obligaciones derivadas de distintas normas: la prevención de riesgos laborales, la regulación de empresas de trabajo temporal y de subcontratas, la formación continua, la previsión social complementaria, son factores que han contribuido a hacer más compleja la negociación de los convenios colectivos.

Tiene que considerar otras prioridades y contenidos: la participación en la organización del trabajo y los aspectos a ella vinculados pasan a tener una importancia de primer orden. Nuestro interés está en que la flexibilidad de la organización conlleve participación y negociación y no se convierta en una mera desregulación. Además, la clasificación profesional, la formación y la cualificación profesional son ahora cuestiones esenciales.

Tiene que considerar el ámbito europeo y las relaciones internacionales: hay legislación europea que regula las condiciones de trabajo y la participación de los trabajadores; la moneda única implica un mayor peso de la negociación colectiva como política reguladora de la competencia; hay una mayor interconexión de las decisiones empresariales en diferentes países; hay nuevas obligaciones derivadas de la necesidad de la mayor coordinación sindical internacional y de la constitución de los comités de empresa europeos.

En este sentido, conscientes del importante papel de la negociación colectiva, la Confederación Europea de Sindicatos (CES) decidió tras su último congreso alentar una política de negociación colectiva que se enmarcara en el proceso de convergencia europea. La CES ha alentado una coordinación de la negociación salarial en todos los Estados miembros de la Unión Europea que permita disponer de unas indicaciones generales para evitar el dumping social y salarial y promover la convergencia real de los niveles de vida. Se trata, en concreto, de auspiciar una política salarial que permita mejorar el poder adquisitivo de los trabajadores y trabajadoras, disputando los márgenes de productividad, evitando espirales inflacionistas que no benefician a nadie. Además, se trata de promover políticas de formación, esenciales hoy para

una constante puesta al día de los conocimientos; corregir las desigualdades salariales todavía existentes entre hombres y mujeres; y mejorar paulatinamente los salarios más bajos.

CC.OO. es consciente de este nuevo papel del ámbito europeo en la definición de las políticas salariales a través de la negociación colectiva. También por ello, hemos creído desde hace tiempo que el proceso de convergencia europea alteraba los ámbitos de negociación, haciéndolos más amplios, y los contenidos de la negociación, haciéndolos más complejos. En el debate europeo ha quedado claro que estos retos son imposibles de asumir sin una activa participación de las organizaciones sindicales.

Sin embargo, a pesar de las nuevas y más amplias responsabilidades asumidas por la negociación colectiva, ésta tropieza con carencias que dificultan su eficacia. Para ello, además de una revisión de los contenidos de la negociación colectiva, hay que considerar quiénes son los negociadores y cuáles son los ámbitos de actuación. En otras palabras, resolver los problemas de la legitimidad de las partes reconocidas para negociar y los problemas de estructura, articulación y concurrencia de convenios, son cuestiones esenciales para garantizar la eficacia de la negociación colectiva.

Apostamos por una negociación colectiva eficaz y con capacidad de adaptación a las diferentes realidades. Por ello, los cambios en la estructura de la negociación colectiva deben responder a los producidos en la estructura empresarial y la actividad productiva. Y deben evitar, igualmente, los vacíos en la regulación de las condiciones de trabajo de un número cada vez mayor de trabajadores.

- La redefinición de actividades fuerza en ocasiones la fragmentación de convenios sectoriales previamente existentes con la aparición de nuevos convenios colectivos.
- El desarrollo de nuevas actividades económicas debe conllevar una adaptación de la negociación colectiva, bien mediante la agrupación de sectores afines o bien mediante el establecimiento de ámbitos específicos de negociación.
- El desarrollo de nuevas relaciones entre empresas (grupos de empresas y empresas relacionadas en red) obliga a definir nuevos ámbitos de negociación sobre aspectos comunes e interdependientes.
- La aparición de nuevos sectores donde antes existía monopolio estatal y, por tanto, la negociación era de ámbito empresarial. Los procesos de privatización y de liberalización de sectores, con el nacimiento de nuevas y diferentes empresas, justifica la negociación de nuevos convenios sectoriales.
- La ausencia en algunos convenios colectivos de referencias a situaciones concretas y a materias de necesario desarrollo a través de los mismos deja fuera en algunas ocasiones a colectivos determinados bien en empresas o bien en sectores concretos.

IV. Objetivos sindicales

1. Reforzar la regulación colectiva de los derechos laborales y las condiciones de trabajo así como la intervención sindical en la organización del trabajo, como garantía frente a negociaciones individuales generalmente abordadas desde la debilidad de la posición del trabajador. Esto implica ampliar y mejorar los contenidos de los convenios colectivos, para una mejor regulación de los derechos de los trabajadores y trabajadoras, y extender la cobertura de los convenios colectivos al máximo número posible de trabajadores y trabajadoras. Para ello necesitamos reformar la estructura de la negociación colectiva para su mejor desarrollo, conectando mejor los ámbitos de negociación con la realidad socioeconómica de los sectores.
2. Incrementar la capacidad de intervención del sindicato, tanto en los sectores como en la empresa, convirtiéndolo en sujeto protagonista y principal de las relaciones laborales.

V. Estructura, articulación y concurrencia

Tal y como se recogía en el AINC, el objetivo es conformar un nuevo sistema de negociación colectiva. Ahora bien, el proceso de transformación debe tener en cuenta que no se trata de construir este sistema sobre un vacío, sino sobre una realidad previa fruto tanto de la historia como de las decisiones que los interlocutores sociales han adoptado a lo largo de los últimos años.

Por ello, el AINC parte de consideraciones que hoy siguen siendo válidas: la necesidad de respetar el principio de autonomía de las partes sociales representativas en cada ámbito de negociación; que los modelos de negociación colectiva pueden ser múltiples; que los cambios deben graduarse para que el ajuste en los distintos sectores se produzca de manera pacífica.

Para racionalizar la negociación colectiva, tal y como ya se estableció en el AINC, hay materias que deben ser negociadas en ámbitos generales, de manera que cada sector encuentre regulados los aspectos básicos de su actividad en un mismo convenio colectivo de aplicación en todo el Estado. Convenios colectivos que no pueden ni deben confundirse con acuerdos sobre materias concretas, como los generados en los últimos años en el proceso de sustitución de las Ordenanzas Laborales. Convenios generales que deben permitir tanto una mejor regulación de los derechos de los trabajadores como una más amplia cobertura de aquellos sectores hoy emergentes o que se han visto sometidos a una mayor desregulación derivada de los cambios en la estructura empresarial y la actividad productiva.

Esta decisión implica la modificación legal de distintos apartados con la finalidad de reforzar el papel regulador de los convenios generales, incentivar la negociación en este ámbito e impedir quiebras innecesarias e indeseables del mismo, de acuerdo con la capacidad de las

Federaciones y asociaciones sectoriales para definir en cada caso su modelo de articulación entre los diferentes ámbitos de negociación colectiva.

Las partes negociadoras deben tener capacidad cierta de establecer la estructura de negociación colectiva, las reglas de concurrencia y el reparto de materias que consideren más adecuado para el sector de que se trate. Esto implica que debe fijarse una preferencia del actual artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores sobre el 84, de forma que «las organizaciones sindicales y asociaciones patronales más representativas, de carácter estatal o de comunidad autónoma, podrán establecer la estructura de la negociación colectiva, así como fijar las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre Convenios de distinto ámbito y los principios de complementariedad de las diversas unidades de contratación, fijándose siempre en este último supuesto las materias que no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores».

Se trata de una medida que conjuga la autonomía colectiva, el desarrollo de modelos específicos y propios para cada sector y la graduación de los cambios que las organizaciones sectoriales consideren adecuada.

Sobre esta base, y tal y como dice el AINC, un convenio colectivo de rama de actividad puede constituir la única norma convencional existente con capacidad de obligar a trabajadores y empresas de dicho sector o, por el contrario, concurrir con otros convenios colectivos, todo ello con respeto pleno al principio de autonomía colectiva. La decisión corresponde a las organizaciones sindicales y asociaciones patronales más representativas en cada sector. En todo caso, la negociación de ámbito territorial y de empresa debe estar expresamente vinculada al convenio sectorial estatal existente, dentro del objetivo de que el resultado de dicha negociación permita una regulación sistemática y articulada del correspondiente sector.

De manera especial debe precisarse el sistema de articulación y concurrencia de convenios, señalando no sólo los ámbitos de negociación de cada una de las materias según su definición: reservadas al convenio general del sector; de contenido mínimo para su desarrollo en ámbitos inferiores; directamente remitidas a los ámbitos inferiores para su negociación. Todo ello, en función de la estructura de negociación colectiva que exista o se defina en cada sector.

Las materias con preferencia absoluta del ámbito superior deben ser las derivadas del actual artículo 84 del ET (periodo de prueba; modalidades de contratación; grupos profesionales; régimen disciplinario; normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el trabajo; y movilidad geográfica), así como aquellas que se derivan de manera complementaria desde modificaciones legislativas últimas, desde el AINC y desde el análisis de los convenios ya existentes: las competencias atribuidas sobre contratación tras las últimas reformas (contratos formativos, tiempo parcial, contratos de duración determinada); la estructura salarial; los salarios mínimos de convenio correspondientes a cada grupo profesional; la jornada máxima y los criterios de distribución de la misma; la constitución de las Comisiones Paritarias sectoriales de formación, en el ámbito estatal.

Además del reparto de materias, los convenios sectoriales deberían prever qué materias negociadas en su ámbito requieren, sin embargo, una gestión descentralizada hacia ámbitos geográficos concretos.

Junto a ello, el AINC considera que hay materias que pueden o deben, según el caso, ser abordadas en ámbitos inferiores. La adaptación de las categorías laborales a los nuevos grupos profesionales, y las medidas y procedimientos concretos sobre seguridad y salud de los trabajadores y prevención de riesgos laborales son materias que el AINC aconseja negociar en el ámbito de empresa. Igualmente, considera que las cuestiones salariales remitidas por el convenio estatal, la distribución de la jornada, los periodos de descanso, vacaciones, supuestos de jornadas especiales, criterios de compensación por la realización de horas complementarias, cuantía y distribución de éstas o su eliminación, son materias a negociar en ámbitos inferiores, pudiendo entenderse por ello tanto la negociación en el ámbito de la empresa, preferentemente por convenio colectivo, como en ámbitos territoriales distintos.

Es obvio que para participar en la organización del trabajo y asegurar la adaptación de normas generales, la negociación en la empresa juega un papel fundamental. Sin embargo, habría que asegurar la articulación de los convenios de empresa con los convenios sectoriales; la obligación de registro de los acuerdos de empresa, con previa comunicación a las comisiones mixtas de los convenios sectoriales respectivos; la participación del sindicato en este ámbito de negociación; y establecer una regulación diferente respecto a los protagonistas de la negociación en empresas de menos de 50 trabajadores.

Sin embargo, conviene matizar las referencias a la negociación en la empresa. España tiene en la actualidad 2.595.392 empresas, de las cuales más de la mitad (54,6%) no tienen asalariados. Las empresas con asalariados son 1.178.171, pero de ellas 912.714 no llegan a tener seis asalariados y por lo tanto no pueden elegir delegados de personal. En otras palabras, cuando hablamos de negociación en las empresas nos referimos a las 265.457 empresas con tamaño suficiente para haber realizado elecciones sindicales: poco más del 10% del total de empresas registradas. Y de todas ellas, sólo un 40% son empresas con representación elegida, por lo que al final la negociación en la empresa se ve reducida a las 107.000 empresas con delegados elegidos. Sin convenios sectoriales, con un tejido productivo como el descrito, sería imposible asegurar la regulación de las condiciones de trabajo y los salarios de la mayoría de las empresas existentes.

Además, es conveniente corregir la primera impresión de quienes viendo el registro de convenios deducen que en los de empresa se producen mayores ajustes del incremento del salario. Es cierto que el incremento en los convenios de empresa en lo que va de año es del 2,82%, mientras que el incremento medio sectorial es del 3,45%. Pero no lo es menos que las tablas salariales de los convenios de empresa fijan un salario medio que supera los dos millones y medio de pesetas anuales, mientras que en los convenios sectoriales el salario medio apenas alcanza los dos millones de pesetas.

VI. La legitimación de las partes negociadoras

El AINC no sólo mostraba su preocupación por los ámbitos de negociación y los contenidos de la misma. Concebido como un acuerdo obligacional, entre los compromisos establecidos por los firmantes para hacerlo operativo y poder alcanzar los objetivos propuestos considerábamos que las reformas de la estructura de la negociación colectiva debían tener en cuenta la definición de los ámbitos correspondientes, su homogeneidad, las condiciones de trabajo pactadas, y «las representaciones existentes: organizaciones empresariales y sindicales con legitimación suficiente para negociar convenios de eficacia general».

Y es evidente que sin resolver esta cuestión será vana cualquier pretensión de mejora cierta de la eficacia de la negociación colectiva. Hay problemas de legitimación tanto empresarial como sindical que deben ser resueltos.

Para reforzar la legitimación empresarial podría reconocerse legitimación para negociar convenios sectoriales a las asociaciones empresariales más representativas de ámbito estatal y a sus asociaciones federadas o confederadas, en términos similares a los previstos para las organizaciones sindicales en el art.87.2 del ET.

Respecto a la legitimación sindical, debe regularse la negociación por los sindicatos más representativos allí donde no ha habido elecciones sindicales y, por lo tanto, no existen ni Comité de Empresa ni Delegados de Personal elegidos.

En las empresas de más de 50 trabajadores con Comité de Empresa elegido pueden negociar éste o la representación sindical que sume la mayoría de los miembros del Comité, indistintamente. Por lo tanto, no hay nada que impida que la negociación sea abordada por las secciones sindicales, siendo en todo caso no un problema legal sino de criterio de actuación sindical. En todo caso, lo que hay que regular es que la negociación corresponda bien «al sindicato, directamente o a través de la sección sindical correspondiente» o bien al Comité. En el desarrollo de acuerdos o convenios negociados por el sindicato, es éste el que debe tener la responsabilidad principal de negociar su desarrollo en la empresa.

En las empresas de menos de 50 trabajadores habría que revisar la capacidad de negociación de convenios colectivos de los Delegados de Personal, de forma que en empresas de este tamaño sólo pudieran negociar convenios colectivos los sindicatos más representativos así como aquellos con presencia en los órganos unitarios de representación.

La negociación en ámbitos pluriempresariales no sectoriales (grupos de empresa, Administración) no está prevista en la legislación actual, por lo que debe ser modificado el art.87., de forma que puedan negociar las organizaciones sindicales, en los términos previstos ya en el art.87 para negociaciones en ámbitos superiores al de empresa; por parte empresarial, el propio grupo y sus órganos de dirección; y en el caso de la Administración, el órgano que tenga atribuida la competencia.

VII. Los derechos de información, consulta y negociación

El AINC establecía, con buen criterio, que unas relaciones laborales participativas requieren no sólo autonomía colectiva sino cauces formales de negociación sobre la base de una información adecuada. A la negociación colectiva sectorial estatal le corresponde un importante papel de adaptación y reordenación de derechos, especialmente en materia de organización del trabajo y cambio de condiciones y contratación laboral. Por ello, las organizaciones sindicales y empresariales conveníamos en el AINC la ampliación de derechos en el ámbito sectorial.

La información que deben recibir las organizaciones sindicales sobre la situación económica del sector, previsiones de empleo, cambios tecnológicos, etcétera, permitirá sin duda facilitar la negociación colectiva en el ámbito correspondiente. Al mismo tiempo, el AINC considera importante que los representantes puedan no sólo informar sobre el contenido del convenio colectivo, sino realizar balances sobre el grado de aplicación del mismo recabando información a los afectados por el mismo. Y con el mismo ánimo de reforzar la negociación colectiva, el AINC pretendía reconocer facultades propias a las comisiones mixtas propias de cada convenio, a fin de aplicar o interpretar las materias dispuestas o relacionadas con el mismo. En definitiva, las organizaciones sindicales y empresariales hemos compartido en el AINC el criterio de que un convenio colectivo requiere algo más que un proceso de negociación y firma, sino que exige contar con información previa y adecuada, así como con un trabajo posterior que facilite el desarrollo del convenio desde su comisión mixta y permita verificar su aplicación en las empresas.

Igualmente, el AINC proponía reconocer nuevos derechos de información, consulta y negociación, según el caso, sobre modalidades de contratación; reestructuraciones de plantillas; subcontrataciones; modificaciones del estatus jurídico de la empresa, cuando afecte al volumen de empleo; implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo, tiempos, sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo; información y seguimiento de los despidos objetivos en el ámbito correspondiente.

Esta revisión de los derechos de información, consulta y negociación reconocidos a las organizaciones sindicales para el desarrollo de las negociaciones sectoriales debería permitir hoy introducir una regulación explícita de los derechos sindicales a través de los nuevos medios de comunicación (ciberderechos).

VIII. El deber de negociar

El AINC estableció criterios generales del procedimiento negociador tendentes a favorecer una negociación fluida, impulsar el deber de negociar y promover la utilización de los sistemas de autocomposición de conflictos.

Para desarrollar el compromiso de iniciar inmediatamente los procesos de negociación una vez producida la denuncia de los convenios, con el fin de agilizar más la negociación de los

convenios, sería necesario modificar el art. 89.1 párrafo 2º del ET en el siguiente sentido: la parte receptora de la comunicación sólo podrá negarse a la iniciación de las negociaciones por causa legal o convencionalmente establecida o cuando se trate de iniciarlas antes de realizada la denuncia del convenio vigente. En todo caso, habría que reforzar el deber de negociar los nuevos convenios sectoriales cuando hay patronal para ello (art.89.1 ET) y promover la posibilidad de negociación de CEOE.

Las partes firmantes del AINC consideramos que el deber de negociar, excluido el presupuesto deducido del antes referido artículo 89, segundo párrafo del ET, presupone el compromiso y la aceptación efectiva de iniciar la apertura del proceso negociador, así como la voluntad real de evitar durante su desarrollo obstrucciones, dilaciones innecesarias, bloqueos o cualquier otra práctica que impida el regular proceso de negociación. En consecuencia, se deberían establecer las consecuencias derivadas del incumplimiento del deber de negociar.

Supone, asimismo, el compromiso de mantener la negociación abierta por ambas partes hasta el límite de lo razonable; formular propuestas y alternativas por escrito, en especial ante situaciones de dificultad; y acudir sin dilación cuando se produzcan los supuestos previstos en el ASEC, indicativos de una negociación obstruida o en situación preconflictiva, a los medios de solución de mediación y arbitraje previstos en dicho acuerdo.

Y supone, también, la creación de mecanismos de control y seguimiento del cumplimiento de lo pactado: procedimientos y reglas que garanticen el cumplimiento de los compromisos adquiridos por las partes en la negociación colectiva.

Sin embargo, la vigencia de los convenios colectivos no es una materia que forme parte del AINC, y no por casualidad. La ultraactividad es una exigencia elemental de la continuidad de las relaciones colectivas, un instrumento para abrir una nueva negociación más reposada, y un medio para evitar la eventualidad y los problemas jurídicos que ocasionaría la incertidumbre acerca del régimen jurídico aplicable a los empresarios y trabajadores afectados tras finalizar la vigencia pactada del convenio.

La desaparición de la ultraactividad de los convenios colectivos no solamente produciría un vacío legal en la regulación de los derechos y deberes individuales y colectivos de los trabajadores, afectando con ello a la seguridad jurídica, sino que también supondría que las relaciones laborales de los trabajadores que estaban incluidos en el ámbito de aplicación del convenio colectivo vencido y denunciado dejan de tener como fuente reguladora aquella norma que emergió del poder regulador conjuntamente ejercido por sus representantes y por los representantes de los empresarios, incrementando la conflictividad.

El debate no debe ser cómo pierde un convenio su eficacia por no haberse producido acuerdo en una negociación, sino cómo reforzar el deber de negociar.

Sí debe modificarse la regulación para poder terminar con aquellos convenios colectivos

que ya no se negocian por existir nuevos convenios que afectan a los mismos ámbitos de aplicación. Sobre todo el problema surge cuando ha dejado de existir la asociación empresarial que firmó un convenio, en cuyo caso a petición sindical y constatada la inexistencia de vacíos por su inclusión en un convenio de ámbito superior, la autoridad laboral competente, previo informe de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, debería poder decidir la eliminación de la ultraactividad de un convenio.

IX. La administración del convenio

El AINC trataba, también, de reforzar el papel de las comisiones mixtas o paritarias de los convenios colectivos. En este sentido, indicaba que las mismas deben entender no sólo de la interpretación del convenio colectivo, sino de cuantas cuestiones se refieren a la aplicación del mismo, así como para solventar las discrepancias que puedan producirse entre trabajadores y empresarios afectados por el ámbito de obligar de dicho convenio colectivo. Lo que conduce a analizar los casos en los que debe establecerse el carácter vinculante de sus decisiones.

X. Propuestas de carácter institucional

Además del AINC, las organizaciones sindicales hemos propuesto medidas adicionales que permitirían reforzar el papel de la negociación colectiva y la dirección y responsabilidad sobre la misma de las organizaciones sindicales y empresariales.

Crear un Observatorio de la negociación colectiva en España, que asegure la coincidencia de datos y el rigor de los mismos. Un Observatorio que nos permita a todas las organizaciones, sindicales y empresariales, y a las Administraciones Públicas compartir información fiable sobre los convenios, acuerdos y pactos alcanzados en los sectores y en las empresas. Que nos permita realizar análisis sobre la estructura, articulación y contenidos de la negociación colectiva, con un mayor grado de precisión de lo que hoy es posible.

Modificar el papel de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, así como modificar su gestión, dotándola de mayores competencias y de los medios necesarios para ello.

Mejorar los sistemas de información sobre negociación colectiva:

- Hacer obligatoria la inclusión del código de convenio en los TC2 de Seguridad Social. Explotar la base de datos que se ha generado ya tras la inclusión de los códigos de convenio en los TC2 de las empresas, fuente inestimable que podría modificar y poner al día muchos de los datos dados por buenos hasta ahora.
- Incluir el código del convenio colectivo de aplicación en el recibo del salario recibido por el trabajador.

- Incluir el código de convenio colectivo sectorial de ámbito superior correspondiente en aquellos de ámbito inferior que estén articulados con él.

XI. Cubrir los vacíos existentes

Junto al AINC, en 1997 suscribimos el Acuerdo Interconfederal para la Cobertura de Vacíos (AICV). El acuerdo, vigente hasta el final del año 2002, nos debe permitir no sólo cubrir los vacíos de regulación en cuatro materias básicas (estructura profesional, promoción de los trabajadores, estructura salarial y régimen disciplinario) para 23 sectores sin posibilidad de negociar la sustitución de sus antiguas Ordenanzas Laborales, sino también promover procesos específicos de negociación en ámbitos sectoriales y territoriales específicos.

En todo caso, estamos ante un acuerdo básico que no pretende tener el alcance regulador de un convenio colectivo. Prueba de ello es que el propio acuerdo prevé que al término de su vigencia la ausencia de convenio regulador deberá ser suplida mediante la extensión de convenios colectivos preexistentes.

En esa línea se trabajó en la Comisión Paritaria del AICV, pactando en el seno de la misma las líneas básicas del sistema de extensión de convenios colectivos. Este acuerdo dio lugar en su momento a la modificación del artículo 92 del Estatuto de los Trabajadores.

Sin embargo, a pesar del tiempo transcurrido, el gobierno mantiene bloqueado el desarrollo reglamentario del sistema de extensión de convenios. Un bloqueo que va contra la autonomía colectiva, contra la búsqueda del consenso en las reformas que afectan a las relaciones laborales y contra la negociación colectiva.

La renegociación del AINC debe servir, por tanto, para reforzar el pacto alcanzado en su momento entre las organizaciones sindicales y empresariales para cubrir los vacíos de regulación existentes a través tanto del AICV como de la extensión de convenios colectivos.

cuadernos de información sindical

- Nº 1 «Sindicato y Sociedad»
Intervención de José María Fidalgo en el Club Siglo XXI
30 de mayo de 2000
- Nº 2 «El sistema de Seguridad Social español en el año 2000»
- Nº 3 «Gobernar sindicalmente las mejoras de diálogo social»
Informe aprobado por el Consejo Confederal
13 de julio de 2000
- Nº 4 INTERNACIONALES
«XVII Congreso de la CIOSL»
Durban (Sudáfrica)
Abril de 2000
- Nº 5 INTERNACIONALES
«Los procesos de integración económica en América
Latina: una respuesta sindical»
- Nº 6 «Reducir la temporalidad, reforzar la estabilidad»
Propuesta sindical de empleo para la negociación con
CEOE y CEPYME
- Nº 7 «Vincular la afiliación con el desarrollo del diálogo social»
Informe aprobado por el Consejo Confederal de 24 de octubre
de 2000
- Nº 8 «Situación de la economía española y Presupuestos Generales
del Estado 2001»
Posibles repercusiones de su aplicación
- Nº 9 «La escolarización de los hijos de los inmigrantes en
España»

- Nº 10 «Los servicios de atención a las personas dependientes»
- Nº 11 «III Acuerdos Nacionales de Formación Continua»
- Nº 12 «Criterios para la negociación colectiva de 2001»
- Nº 13 «Acercar las propuestas sindicales a los centros de trabajo»
Informe del Consejo Confederal
10 de enero de 2001
- Nº 14 «Los Comités de Empresa Europeos en España»
- Nº 15 «Segundo Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales»
- Nº 16 «Las reformas impuestas no se aplican impunemente»
Informe del Consejo Confederal
10 de marzo de 2001
- Nº 17 «El Plan Hidrológico Nacional y los nuevos desafíos en la gestión sostenible del agua»
- Nº 18 «Acuerdo para la mejora y el desarrollo del sistema de Protección Social»
- Nº 19 «Negociación colectiva: proteger los derechos de los trabajadores y trabajadoras. Fortalecer la intervención sindical en las empresas»