

CUADERNOS DE INFORMACION SINDICAL

Reforma de la negociación colectiva

Por la regulación colectiva
de los derechos laborales

Reforma de la negociación colectiva

Por la regulación colectiva
de los derechos laborales

Edita: Confederación Sindical de Comisiones Obreras

© Madrid, octubre 2001

Realiza: Paralelo Edición

Depósito legal: M-45314-2001

Impreso en papel reciclado 

Reforzar los convenios colectivos, una negociación que centra todos los esfuerzos de CC.OO.

Tu salario, tu jornada de trabajo, tu clasificación profesional, la salud laboral, y tantas otras cosas que afectan a tus condiciones de trabajo y a tus derechos laborales, dependen en gran medida de tu convenio colectivo. Dependen, pues, del resultado de la negociación que está teniendo lugar entre los representantes de los trabajadores y los representantes de los empresarios.

¿Dónde se negocia?, ¿quién lo hace?, ¿cómo y sobre qué?, son cuestiones que condicionan ese resultado. Y esto es lo que estamos abordando en una negociación entre las organizaciones sindicales (CC.OO. y UGT), las asociaciones empresariales (CEOE y CEPYME), y el Gobierno. Una negociación que te afecta directamente puesto que alterará las reglas establecidas hasta ahora e incidirá, por tanto, en la defensa de tus derechos y condiciones de trabajo.

En CC.OO. creemos que es una negociación crucial, ya que casi diez millones de personas tienen un convenio colectivo que regula sus condiciones de trabajo, y por que influye también, de una manera indudable, en la estabilidad económica y las condiciones de crecimiento y desarrollo del país. Los convenios colectivos, en su conjunto, contribuyen a la mejora de las condiciones de vida y a la prosperidad de un país.

La negociación colectiva es el cauce fundamental de distribución de la riqueza y un mecanismo esencial para que este país salga de las elevadas tasas de paro que todavía arrastra y rompa las discriminaciones que todavía se sufren en el empleo (por las mujeres o los jóvenes, por quienes tienen alguna discapacidad, o por quienes dejando atrás su país de origen acuden al nuestro en busca de un empleo). Es, también, la que permite que se mejore la capacidad adquisitiva de los salarios. Dado que queremos más gente con empleo, que su empleo dure más tiempo al ser más estable y que su salario sea mayor, esta negociación no te puede ser indiferente.

La negociación sobre las condiciones de trabajo y los derechos laborales no conviene que sea ni individual ni aislada, sino que debe ser colectiva, agrupando los intereses de los trabajadores de un sector o de una empresa. Cada uno de nosotros, individualmente, más bien pronto que tarde, per-

dería en esta batalla desigual: el poder individual de cada empresario, por su poder económico y por la dependencia de nuestra relación laboral de su decisión, no se puede equilibrar con la debilidad individual de cada trabajador, sino con nuestro poder colectivo y agrupado. Por eso hemos construido las organizaciones sindicales y hemos desarrollado instrumentos colectivos, como los convenios, para la defensa de nuestros intereses.

En determinadas circunstancias alguien puede pensar que aislado en su negociación del resto de su sector puede mejorar sus condiciones, pero no tardará en constatar el tamaño de su equivocación. En las pequeñas y medianas empresas porque la capacidad organizativa de los trabajadores es menor y sus posibilidades de tener representantes son, a veces, nulas. En las grandes empresas, porque sabemos que en un mundo cada vez más interrelacionado, donde la ruptura de las viejas estructuras productivas hace coexistir una fuerte descentralización de la producción con una gran concentración económica, necesitamos tejer lazos de apoyo y de solidaridad cada vez más amplios y fijar regulaciones que vayan más allá de los límites de las empresas. Sólo uniendo nuestras fuerzas, agrupando los intereses que nos unen en una misma actividad económica, en un mismo sector, podremos negociar con éxito.

Por eso, CC.OO. ha compartido en distintos momentos el diagnóstico de que tener muchos convenios colectivos no es sinónimo de tener mejor regulación de derechos. No es una cuestión de cantidad sino de calidad. El convenio que regula las condiciones y derechos para todo un sector es el que mejor permite abordar y regular nuevos contenidos, que en otras negociaciones no se consideran; es el que mejor permite adaptar las normas legales a las peculiaridades de un determinado tipo de actividades y de empresas; es el que puede asegurar, con mayor amplitud, que cualquier trabajador tiene un convenio colectivo; y es el que también hace posible regular de forma adecuada la competencia entre las empresas. Es este convenio el que puede permitirnos superar anacronismos y cubrir vacíos, ordenando la negociación en el sector correspondiente y regulando las materias adecuadas al mismo.

El convenio colectivo, si quiere ser útil para los intereses perseguidos, debe responder también a la propia diversidad económica. No todas las empresas son iguales ni todos los tipos de trabajo son iguales. Por eso estamos proponiendo que determinadas materias se negocien preferentemente en las empresas, que será casi siempre el ámbito inferior de negociación.

Estamos seguros de que el modelo de funcionamiento que estamos proponiendo desde CC.OO. para la negociación de los convenios colectivos es útil para los trabajadores, lo es también para las empresas, y lo es para el conjunto de la sociedad.

La patronal, CEOE, por el contrario, propone un modelo que no sólo no resuelve ninguno de los problemas actuales de los convenios colectivos, sino que los agrava dañando aquello que funciona bien. Y se comporta como un grupo de presión ante el Gobierno y no como un interlocutor en la negociación con las organizaciones sindicales. Su propuesta de ir a negociaciones de convenios de empresa, rompiendo lo regulado en los convenios sectoriales, acarrearía fuertes dosis de descohesión social y, además de inutilizar la negociación colectiva como elemento capaz de incorporar

intereses generales a la lógica confrontación de intereses específicos que en la misma se resuelve, provocaría un aumento innecesario de conflictividad que pensamos sólo puede desearse desde una concepción cuyo objetivo no sea la conciliación de intereses y derechos sino su recorte.

Una posición así no es aceptable y, en consecuencia, no resulta útil para la consecución de un acuerdo que se hace imprescindible. Modificarla es posible. Para ello debemos explicar, en el seno de cada una de las empresas, nuestra posición y exigir públicamente que CEOE adopte posiciones más equilibradas, pues sólo sobre ellas pueden construirse acuerdos como ya sucedió en 1997 con el Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva (AINC).

Igualmente se hace imprescindible que el Gobierno, que desde el principio manifestó su interés por influir en esta negociación, y por ello reclamamos su presencia activa en la misma, siga convencido de que la eficacia de la reforma que pretendemos sólo la garantiza el acuerdo y no la regulación unilateral. En consecuencia, sus esfuerzos deben intensificarse y alimentar la negociación.

Para que así sea es imprescindible que ningún trabajador o trabajadora vea esta negociación como algo ajeno, sino como algo consustancial con su condición de asalariado. Por ello es necesario que te informes y que participes.

Te va mucho en ello.

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA?

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

Todo el contenido de un convenio colectivo es de obligado cumplimiento y ningún contrato de trabajo puede marcar condiciones inferiores; si lo hace, el resultado es de nulidad porque el convenio es una fuente jurídica superior. Tu salario, tu jornada de trabajo, tu promoción profesional, la salud laboral, y tantas otras cosas que afectan a tus condiciones de trabajo y a tus derechos laborales, dependen en gran medida de tu convenio colectivo.

Los convenios colectivos, en cuanto a su permanencia en el tiempo, funcionan como lo que son: una norma con rango de ley y, por tanto, rige para ellos que sólo pueden ser sustituidos por otro convenio posterior o porque las partes acuerden derogar expresamente una parte de él o su totalidad.

Si no hay convenio, el salario, la jornada y todas las condiciones de trabajo son las que están incluidas en el contrato de trabajo y, para todo aquello que no refleje el contrato de trabajo, es de aplicación lo que indica el Estatuto de los Trabajadores.

Los sindicatos y las patronales somos quienes tenemos la responsabilidad de negociar tu convenio. Ahí, con una correlación de fuerzas favorable, es donde puede corregirse la desigualdad existente en la relación entre empresario y trabajador. Por ello, tu participación es esencial.

Cada año se negocian más de 5.000 convenios para más de 9 millones de personas, que afectan a todas las empresas al margen de su tamaño.

Hay 913.000 empresas en las que trabajan menos de seis personas, y en las que sus condiciones de trabajo dependen de convenios sectoriales de mayor o menor ámbito geográfico (estatal, autonómico, provincial, local, etc.), que son la única fuente de regulación colectiva para ellas. De hecho, aunque hay más de cuatro mil convenios de empresa vigentes, de las casi 1.200.000 empresas en las que trabajan menos de 50 personas sólo 1.681 tienen convenio propio; y de las casi 22.000 empresas en las que trabajan más de 50 personas, sólo 2.334 tienen convenio propio. El convenio sectorial es el ámbito determinante para la mayoría de los trabajadores y de las empresas.

Los convenios colectivos son el cauce más ancho para la distribución de la riqueza y la cohesión de la sociedad. Son un factor de estabilidad y de seguridad jurídica que beneficia a trabajadores y empresarios y al desarrollo del país.

La negociación colectiva también 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.

¿POR QUÉ HAY QUE NEGOCIAR UN CAMBIO DE LAS NORMAS QUE RIGEN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA?

Porque desde CC.OO. entendemos que el actual sistema mantiene desajustes que impiden que funcione con eficacia para regular las condiciones de trabajo, proteger los derechos de los trabajadores y trabajadoras, redistribuir la renta y corregir las desigualdades. Corregir esos desajustes implica un cambio en las reglas que el Estatuto de los Trabajadores determina para los convenios sectoriales y los de empresa, las reglas que marcan ¿dónde se negocia?, ¿quién negocia?, ¿qué se negocia? y ¿qué convenios tienen preferencia?

Porque en el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva firmado en 1997 se alcanzó un importante consenso sobre la necesidad de abordar este cambio con ideas esenciales y compartidas en aquel momento por todas las partes firmantes, ideas que CC.OO. hemos trasladado a nuestras propuestas.

Porque los convenios colectivos tienen que responder a los cambios y seguir siendo instrumentos eficaces para regular las condiciones de trabajo, proteger los derechos de los trabajadores y trabajadoras, redistribuir la renta, favorecer el empleo y corregir las desigualdades.

Porque la negociación colectiva tiene que:

Ampliar su cobertura, de forma que cualquier persona con empleo fijo o temporal y en cualquier actividad encuentre en el convenio colectivo de aplicación la regulación de sus condiciones de trabajo y la protección de sus derechos laborales. Este objetivo de ampliar la cobertura de la negociación colectiva está directamente relacionado con la existencia o no de convenios generales para cada uno de los sectores productivos.

Considerar el ámbito europeo e internacional: Asumiendo tras la entrada en el euro una mayor coordinación sindical en los Estados de la Unión y ajustándose a los cambios que la globalización está produciendo en la estructura empresarial, la actividad productiva y las relaciones laborales (nueva definición sectorial, grupos de empresas, redes de empresas, nuevas formas de relaciones laborales, nuevas profesiones, etc.).

Contribuir al desarrollo social y económico: Favoreciendo las condiciones que permitan a nuestro país competir en nivel tecnológico y calidad, y no exclusivamente en costes laborales, potenciando la estabilidad del empleo frente al uso abusivo de contratos temporales, particularmente a mujeres y jóvenes.

Lo que nuestro sistema productivo necesita es incrementar su productividad y su capacidad de competir y eso se hace con trabajo cualificado y motivado, con mano de obra estable y vinculada a la empresa.

Encajar situaciones muy complejas, ya que debe poder regular las relaciones laborales en empresas sometidas, cada vez más, a profundos y rápidos cambios, teniendo siempre muy presente los contextos económicos y sociales en que se desarrolla. De lo contrario, perderá capacidad de regular las condiciones laborales y terminará siendo un instrumento inútil para los objetivos e intereses que tiene que conciliar.

Afrontar más responsabilidades en la regulación de derechos y ello porque las leyes laborales ceden cada vez más terreno a los convenios colectivos, una veces para que sean los convenios los que fijen los derechos y otras para que adapten y desarrollen los derechos laborales a la realidad de cada empresa (más de 83 materias, más de 83 cuestiones referidas a las condiciones de trabajo, el Estatuto de los Trabajadores envía para su concreción en los convenios).

Colocar la igualdad en el centro de las relaciones laborales, impulsar nuevos derechos y favorecer la conciliación de la vida familiar y personal con la vida laboral.

¿QUÉ ES LO QUE NO DEBE CAMBIAR?

El rango legal que la Constitución y el Estatuto de los Trabajadores otorgan a los convenios colectivos. La actual eficacia normativa y el carácter vinculante del convenio colectivo, bases para la seguridad jurídica y el mantenimiento de la ultractividad como base para la estabilidad en las relaciones laborales.

El principio de autonomía de las partes. Cualquier intento de ordenación de la negociación colectiva debe hacerse respetando el principio de autonomía de las partes sociales representativas en cada ámbito de negociación.

En cada sector productivo las unidades de negociación que deben existir (convenio estatal, autonómico, provincial, empresa, etc.) y su relación entre ellas debe ser la que las partes acuerden.

Ordenar en base a la diversidad. En consecuencia con lo anterior, los modelos de negociación colectiva son y deben ser múltiples, aunque los mecanismos legales que prevea el Estatuto de los Trabajadores para su desarrollo deban ser comunes.

Dar seguridad y estabilidad. Lo que funciona bien no necesita cambios, por ello éstos deben graduarse y permitir que el ajuste en los distintos sectores se haga de manera pacífica y ordenada. Los cambios deben realizarse con prudencia y consenso.

¿CUÁL ES EL NUDO DE ESTA NEGOCIACIÓN?

El nudo de esta negociación pasa por encontrar un punto de equilibrio entre las competencias y el orden jerárquico que se dé a los convenios sectoriales y a los convenios de empresa. Un punto de equilibrio que permita desarrollar en los convenios sectoriales aquellas condiciones de trabajo que deben ser homogéneas para todo un sector productivo y, a su vez, permita adaptarlas y negociarlas en la empresa.

Un equilibrio a su vez difícil porque los puntos de partida aún permanecen muy alejados.

El Gobierno mantiene como objetivo atenuar el incremento del conjunto de los costes laborales y su impacto en la inflación, y pretende hacerlo dando un mayor margen de negociación en la empresa de forma que la negociación en la empresa, de algunas materias, no esté constreñida desde el convenio sectorial. Desde el primer momento ha manifestado su firme voluntad de introducir cambios en la regulación de la negociación colectiva.

En todo caso, desde el primer momento hemos insistido ante el Gobierno en que sin el consenso de los interlocutores sociales, de las organizaciones sindicales y empresariales, no será eficaz ninguna reforma. El Gobierno debe trabajar para hacer posible el acuerdo entre todas las partes.

«Las consecuencias de un mejor funcionamiento de la contratación colectiva son absolutamente determinantes para el desarrollo de nuestra economía, la competitividad de las empresas y las posibilidades de mantener la creación de empleo de alta calidad».
(carta 9 de mayo del ministro de Trabajo).

Las organizaciones patronales CEOE y CEPYME pretenden alterar las normas de la negociación colectiva, haciendo que ésta pierda fuerza y eficacia, buscan vías de individualización de las relaciones laborales intentando quitar los condicionantes que el derecho del trabajo pone al principio de autonomía de las partes para equilibrar la objetiva desigualdad de las mismas. Su objetivo se centra en conseguir que el convenio de empresa pueda modificar, a la baja y al alza, lo que haya establecido previamente un convenio sectorial.

La actitud que han mantenido CEOE y CEPYME y su explícita falta de voluntad de negociación, hasta ahora, es lo que ha hecho que esta negociación haya estado, en más de una ocasión, a punto de culminar con una decisión unilateral del Gobierno, implantando una reforma legislativa que no contaba con la aprobación de ninguna de las partes. Su apuesta por alejar el consenso parecía estar en relación con ciertas expectativas de que el Gobierno les resolviera aquellos extremos que saben que nunca tendrían cabida en un acuerdo con los sindicatos. Es de esperar que también la patronal entienda que es necesario acordar sobre modificaciones que afectan a la negociación colectiva

y que su papel no puede ser el de un mero grupo de presión frente al Gobierno, sino el de un interlocutor en la negociación con los sindicatos.

«Siendo primordial el papel del acuerdo colectivo, ha de otorgarse más protagonismo al contrato individual, no para vaciar de contenido la regulación colectiva, sino para introducir aquellos elementos que permitan resaltar la aportación individual al proceso productivo, dentro del respeto a las condiciones globales.»

Las organizaciones sindicales coincidimos en la necesidad de reforzar los convenios colectivos, garantía para los trabajadores respecto a sus derechos y sus condiciones de trabajo, y la capacidad de intervención de los representantes de los trabajadores, y en concreto de las organizaciones sindicales, en su defensa.

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, es nuestro objetivo. 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.

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.

«La reforma debe fijar las materias en las que es preferente lo establecido en los convenios que regulan las relaciones laborales de todo un sector y las materias en las que debe ser preferente lo que se negocie en las empresas. Y es el grado de equilibrio en ese reparto de materias el que hará que los convenios debiliten o refuercen su papel de dar seguridad y estabilidad tanto a los trabajadores como a las empresas y contribuyan, en mayor o menor medida, al crecimiento económico y al desarrollo de este país.»

¿QUÉ PROPONE CC.OO. EN ESTA NEGOCIACIÓN?

Proteger con convenios sectoriales a todos los trabajadores, regulando en ellos sus condiciones de trabajo y sus derechos laborales.

- **Definir las unidades de negociación.** Convenios colectivos que, desde el mayor de los ámbitos posibles (el sectorial estatal) hasta el menor de ellos, deben relacionarse entre sí en un mismo sector. Una buena regulación sectorial exige determinar qué unidades de negociación van a existir (estatal, autonómicas, provinciales, de empresa...), cómo se van a negociar las materias en cada una de ellas y qué reglas se aplican cuando coinciden varios convenios en un mismo ámbito. Esta es la manera de evitar vacíos: complementar entre sí los distintos ámbitos de negociación, estableciendo las reglas más adecuadas para cada sector.
- **Repartir las materias a negociar en cada ámbito.** Proponemos que haya materias que sean negociadas preferentemente en el ámbito sectorial más amplio posible en cada actividad económica. Pero consideramos que hay dos cuestiones claves para definir un convenio colectivo: el salario y la jornada de trabajo. La estructura salarial; los salarios mínimos garantizados por grupo o categoría profesional; los incrementos salariales a aplicar sobre los conceptos comunes a todo el sector; las condiciones y procedimientos para no aplicar en una empresa los incrementos salariales pactados, son cuestiones que el convenio colectivo sectorial que pretendemos debe incluir. Igualmente, la jornada máxima para el sector y los criterios para la ordenación del tiempo de trabajo deben formar parte de las materias reguladas sectorialmente.
- **Solucionar los conflictos de la aplicación de más de un convenio a un mismo trabajador.** Cada sector debe establecer cuáles son las materias a negociar preferentemente en cada ámbito pero, además, debe establecer qué convenio aplicar en cada caso cuando hay conflictos en la aplicación. Cada sector deberá fijar sus propias reglas en el convenio superior existente, pero con carácter general habría que considerar que hay materias que se consideran preferentes para este nivel y son las que se aplican en caso de conflicto; hay materias preferentes para el ámbito inferior, y son las que se aplican en caso de conflicto; y hay materias sin regla de preferencia en cuyo caso debe aplicarse el convenio anterior en el tiempo.

Adaptar la regulación sectorial de las condiciones de trabajo en cada empresa.

- **Vincular la negociación en la empresa a la negociación en el sector.** En todo caso, creemos que serán las materias que en cada sector se definan como preferentes para este

nivel de negociación. Dicho en otras palabras, la empresa no debe ser un nicho ajeno a la negociación sectorial. Es el convenio sectorial un buen instrumento para regular la competencia entre ellas y, además, el marco en el que todos, en empresas grandes y pequeñas, podemos encontrar mejores garantías.

- **Establecer las materias que en la empresa deben ser objeto de negociación.** El convenio sectorial no agota la negociación. Por ello, creemos que si en una empresa se opta por negociar un convenio específico hay materias que pueden ser abordadas en el mismo de forma preferente. Por ejemplo, la cuantificación de los conceptos de la estructura salarial con observancia de las reglas e importe del salario mínimo garantizado por el convenio sectorial de aplicación; o la distribución de la jornada según los criterios establecidos en el convenio sectorial aplicable, por referirnos a dos materias esenciales.

Negociar desde la fuerza organizada de los trabajadores, los sindicatos, y sus representantes elegidos en los órganos unitarios, comités y delegados.

- **En los convenios de empresa o ámbito inferior:** La negociación se efectuará por los sindicatos más representativos así como aquellos con presencia en los órganos unitarios de representación, bien directamente o a través de las secciones sindicales correspondientes o, en su caso, por el comité de empresa o los delegados de personal. En los convenios colectivos que afecten a la totalidad de los trabajadores de la empresa será necesario que las representaciones sindicales, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros de los órganos unitarios de representación.
- **Evitar abusos derivados de la falta de representación elegida por los trabajadores.** 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. Esto debe servir, independientemente del número de trabajadores de la empresa, tanto para las empresas de nueva creación como para aquellas en las que por diferentes motivos no se hayan promovido elecciones y no estén en el ámbito de un convenio sectorial.
- **Reconocer nuevos ámbitos de negociación.** La negociación en ámbitos pluriempresariales no sectoriales (por ejemplo, los grupos de empresa) 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.
- **Comprometer a la patronal como interlocutor más directo.** Por ello, para reforzar la

legitimación empresarial habría que introducir las siguientes modificaciones: reconocer capacidad negociadora en todos los ámbitos a las asociaciones empresariales que tengan la consideración de más representativas a nivel estatal, así como, en sus respectivos ámbitos, a las asociaciones federadas o confederadas a las mismas. Y modificar el artículo 1º de la Ley 19/77 sobre regulación del derecho de asociación sindical (vigente actualmente sólo en lo que respecta a las asociaciones empresariales) para incluir expresamente como competencia de las asociaciones empresariales registradas al amparo de dicha ley la negociación colectiva.

Ningún trabajador, ninguna empresa, ningún sector, sin negociación colectiva.

- **Reforzar el deber de negociar.** Esto 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 el proceso de negociación. En consecuencia, se deberían establecer las consecuencias derivadas del incumplimiento del deber de negociar.
- **Intervenir desde los sistemas de mediación y arbitraje para resolver los bloqueos en la negociación.** El 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 los sistemas de solución extrajudicial de conflictos, indicativos de una negociación obstruida o en situación preconflictiva, a los medios de solución de mediación y arbitraje previstos en los mismos.
- **Cumplimiento de lo pactado,** creando mecanismos de control y seguimiento para ello: Procedimientos y reglas que garanticen el cumplimiento de los compromisos adquiridos por las partes en la negociación colectiva.
- **Agilizar la negociación colectiva.** Los sindicatos más representativos deben tener atribuida legitimación para una denuncia extemporánea de convenios colectivos prorrogados tácitamente, de forma que pudiera integrarse la unidad de negociación en otra de ámbito diferente o bien revitalizar esta unidad de negociación ante posibles parálisis del órgano representativo que negoció el convenio.
- **Certificar la desaparición de convenios ya integrados en otros.** 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, los sindicatos más representativos deben tener legitimación

para su denuncia extemporánea asegurando la inexistencia de vacíos por su inclusión en un convenio de ámbito superior.

Mejorar la aplicación y la gestión de los convenios colectivos.

- **Reforzar el papel de las Comisiones Mixtas o Paritarias.** Dando una mejor definición al régimen jurídico de las mismas (competencias generales, composición, procedimientos de actuación); entendiendo no sólo de la interpretación del convenio colectivo, sino de cuantas cuestiones se refieren a la aplicación del mismo; solventando las discrepancias colectivas que sobre la interpretación o aplicación del convenio puedan producirse entre trabajadores y empresarios; interviniendo previamente al acto de mediación de los organismos no jurisdiccionales de solución de conflictos; siguiendo desde ellas el desarrollo del convenio en ámbitos inferiores, mejorando la articulación de varios niveles de negociación en un mismo sector; y negociando todo aquello que le sea remitido por el convenio, de forma que lo negociado, fruto de esa decisión de las partes, debe tener carácter vinculante.

Ampliar los derechos de información, consulta y negociación.

- **Más participación.** A la negociación colectiva 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, hemos propuesto ampliar al ámbito sectorial nuevos derechos ya reconocidos en las empresas o en las normas europeas: 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. Igualmente, sobre las modalidades de contratación, reestructuraciones de plantillas, subcontrataciones, modificaciones del estatus jurídico de la empresa, cuando afecte al volumen de empleo, o la información y seguimiento de los despidos objetivos en el ámbito correspondiente. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo, tiempos, sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo. Y sobre el desarrollo de los planes de prevención de riesgos laborales, contando con delegados sectoriales o territoriales. 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).

Mejorar los sistemas de información sobre la negociación colectiva.

- **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.
- **Hacer obligatoria la inclusión del código de convenio en los TC2 de Seguridad Social, en las nóminas y en los convenios relacionados.** 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. Con ello, podrán analizarse el tipo de empleo, las variables de sexo y edad, las variables territoriales, etcétera. 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.

CALENDARIO DE NEGOCIACIONES

Esta negociación tiene lazos de unión con el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva firmado por las organizaciones sindicales y empresariales en 1997. Terminada su vigencia el 28 de abril de este año, el propio Gobierno manifestó su interés por promover modificaciones legislativas en el funcionamiento de los convenios colectivos. Cinco reuniones en el mes de julio sirvieron para intercambiar las primeras consideraciones. Y cinco reuniones más entre septiembre y octubre que han servido para intercambiar ya propuestas escritas. Sólo en la última reunión, el 4 de octubre, entregó la patronal su propuesta.