

A cuenta del convenio y la reforma de la negociación colectiva

Javier Diego Cayón

Secretario de Acción Sindical y Comunicación de CC OO de Cantabria



El autor analiza en este artículo la importancia del convenio colectivo y de la reforma de la negociación colectiva, actualmente en discusión entre empresarios y sindicatos. A su juicio, ambos ámbitos constituyen una parte esencial de la actividad sindical, de cuyos resultados dependen no sólo las condiciones de miles de trabajadores de este país, sino también la capacidad de nuestra economía de salir de esta crisis.

► Qué es y cómo se negocia un convenio colectivo. En primer lugar, podemos definir un convenio colectivo como el acuerdo suscrito por los representantes de los trabajadores y empresarios para fijar las condiciones de trabajo y productividad: nuestros salarios, el tiempo de trabajo, la jornada anual y su distribución, la salud laboral, la igualdad en la empresa, la formación y la promoción profesional, las vacaciones, los descansos, los permisos por asuntos personales, la conversión de temporales en fijos... Todas las condiciones de trabajo de cada empresa dependen del convenio colectivo. Casi nada. Por eso es vital que un trabajador conozca de "cabo a rabo" su convenio colectivo de aplicación.

Ultractividad

Cuando el convenio termina su periodo de vigencia, la mayoría de las condiciones recogidas en él siguen vigentes hasta alcanzar un acuerdo que establezca un nuevo convenio. Es lo que conocemos como ultractividad, que ahora algunos gurús del neoliberalismo y

de la derecha económica más rancia intentan eliminar en la reforma de la negociación colectiva que negocian la patronal y los sindicatos en el marco del llamado Diálogo Social.



El convenio ha sido y es un instrumento útil para la defensa de la condición de vida de los asalariados, pero también para la eficiencia de la empresa y el avance social, económico y democrático del país. Pero en ocasiones conseguir un buen convenio colectivo, que hay que recordar que tiene fuerza de Ley, ya que obliga a las partes firmantes y es exigible ante los

tribunales de Justicia, requiere antes de muchas horas de negociación, de intercambio de propuestas y contrapropuestas e incluso de movilizaciones. Dicho de otro modo: constituye la expresión máxima del sindicalismo, del movimiento organizado de los trabajadores.

Coreografía del convenio

Con carácter general, se puede decir que la negociación de un convenio cuenta con una coreografía conocida que se inicia cuando la representación social de los trabajadores (el comité de empresa o las secciones sindicales en el centro de trabajo, y el sindicato en el ámbito sectorial) se reúne y elabora el cuaderno reivindicativo para negociar con la contraparte patronal. Luego, y dependiendo de qué postura adopte la empresa, convoca o no medidas de presión colectiva que permitan llegar a un acuerdo que sea asumido con mejor o peor agrado por unos y otros. Se podría decir que la conclusión de todo el camino negociador es el resultado de una vieja conocida nuestra,

doña *Correlación de Fuerzas*, una dama contradictoria que suele despachar el asunto en una dirección determinada de un modo nunca caprichoso. Hablando claro: cuanto mayor y mejor sea la organización de los trabajadores y mayor su capacidad de presión, mayor serán también los logros que conseguiremos.

La negociación colectiva

Aunque en un principio pueda parecer un tanto desproporcionado, la reforma de la negociación colectiva que en la actualidad abordan empresarios y sindicatos determinará en gran parte el futuro de la economía nacional.

En España tenemos unos niveles de cobertura de la negociación colectiva equiparables a los de otros países europeos, pero en

nuestro caso la atomización dificulta y mucho su buen funcionamiento, lo que en el argot sindicalista llamamos la articulación necesaria. Por eso, sería deseable contar con convenios sectoriales estatales o acuerdos marco generales, o en otros casos con convenios autonómicos o subsectoriales. Por tanto, los convenios de empresa deberían mantener una vinculación con el convenio sectorial de referencia, sea estatal o autonómico. Sin convenios colectivos sectoriales (como por ejemplo el de las Industrias



Siderúrgicas en Cantabria, coloquialmente conocido como el Convenio del Metal y que afecta a miles de trabajadores) los trabajadores se verían abocados a negociar sus condiciones empresa a empresa. Una circunstancia que en los centros de menos de seis trabajadores donde no son posibles las elecciones sindicales, los propios empleados serían los encargados de negociar directamente con su empresario. Para negociar un convenio es necesario que empresarios y trabajadores cuenten con datos fiables sobre la situación económica de la empresa y del

sector, y que una y otra parte entiendan que tienen el deber de negociar y, por tanto, de no bloquear arbitrariamente la negociación, tal y como pretende asegurar la actual reforma.

Asimismo, esta reforma debe fijar las condiciones bajo las cuales pueden producirse modificaciones, cambios o descuelgues en el cumplimiento de lo acordado en un convenio colectivo, incluidas las condiciones bajo las cuales y una vez superadas las dificultades, se recupera la plena vigencia del convenio.

Los trabajadores nos jugamos mucho en la negociación de esta reforma. Porque en juego está la capacidad de nuestra economía de superar en las mejores condiciones una crisis tan dura y complicada.

Conoce tu convenio, conoce tus derechos



A pesar del indudable valor del convenio colectivo en la regulación de las relaciones laborales en una empresa, muchos trabajadores, especialmente los más jóvenes, no conocen ni siquiera qué convenio les es de aplicación, del mismo modo que tampoco conocen sus derechos. Así se refleja en una reciente encuesta sobre Calidad de Vida, en la que el 63,3% de los jóvenes de 16 a 19 años y el 48,3% de 20-24 años reconocían no saber si existe convenio colectivo de aplicación en su empresa. Igualmente, este estudio destacaba que un 40,5% de los jóvenes de 16 a 19 años y el 32,7% de 20 a 24 años aseguraba desconocer totalmente los derechos y el texto del convenio colectivo que se aplica en su centro de trabajo. Por ello, me gustaría aprovechar esta tribuna para invitar a todos los jóvenes que no dispongan del texto de su convenio colectivo, o simplemente desconozcan cuál le corresponde aplicar, a que se pongan en contacto con su delegado o representante sindical de CC OO, o si lo prefieren directamente con el sindicato a través del correo electrónico jdiego@cantabria.ccoo.es, para solventar cuantas dudas tengan al respecto.