

El V Convenio Colectivo del Sector de la Construcción y la reforma laboral

Eduardo Rodríguez González. *Abogado de FECOMA-CCOO.*

José Luis López Pérez. *Secretario de Acción Sindical de FECOMA-CCOO*

Cuando en el mes de septiembre de 2011 efectuamos la denuncia del IV Convenio General del Sector de la Construcción, desde FECOMA-CCOO nos planteamos, como estrategia sindical, ser capaces de consolidar y desarrollar la negociación colectiva del Convenio General del Sector de la Construcción (CGSC) antes de que la derecha política y económica pudiera llevar a cabo su reforma laboral. Para ello, teníamos que comenzar convenciendo al resto de agentes sociales (CNC y MCA-UGT); cierto es que en esto jugábamos con una cierta ventaja, pues nuestro convenio general está muy asen-

tado, estructurado y consensuado entre todas las organizaciones firmantes; basta decir que son más de 20 años de Convenio General de la Construcción y lo que se barruntaba, por la derecha del Partido Popular, no era otra cosa que dinamitar 20 años de consenso y una estructura de convenio general asentando sobre la prevalencia del CGSC sobre todos los demás convenios colectivos, pero también éramos conscientes que había que hacer sacrificios, en aras de seguir fortaleciendo el convenio general, los convenios provinciales o en su caso, autonómicos, y con ello, evitar la prevalencia de los convenios de empresa sobre la estructura de la negociación colectiva de la que nos hemos dotado en los últimos años.



El 23 de enero de 2012, FECOMA-CCOO, MCA-UGT y CNC, firmamos el acuerdo del V CGSC y lo presentamos para su registro y publicación en el BOE ante la Dirección General de Empleo (DGE). En este acuerdo, expresamos nuestra voluntad de que el convenio general se constituya en referente eficaz para establecer las relaciones laborales en todo el sector de la construcción, estableciendo los criterios en base a los que se fija la articulación de la negociación colectiva –Art. 12 del CGSC–, destacando como aspectos relevantes, los siguientes:

- prioridad aplicativa del CGSC y su reconocimiento como norma prevalente;
- fijación de materias reservadas de forma exclusiva a la negociación de ámbito estatal, entre otras materias como: inaplicación de condiciones de trabajo, condiciones generales de prestación de trabajo; contratación; subcontratación y externalización; subrogación; disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo, etc; y otras que no citamos pero no por ello menos importantes;
- remisión de los convenios inferiores al convenio general en todas las materias reguladas y su consideración como derecho supletorio en el caso de que se alcancen convenios o acuerdos de ámbito inferior.

Y en lo que respecta a la negociación colectiva de ámbito provincial o autonómico, establecemos su prevalencia sobre los convenios de ámbito inferior en las materias específicamente reservadas por el convenio general para su ámbito de concertación y de las que ellos mismos acuerden en la negociación colectiva.

En cuanto a la ultraactividad del convenio general y con el objeto de evitar el vacío normativo que en otro caso se produciría y una vez terminada su vigencia inicial o la de cualquiera de sus prórrogas, establecemos la continuidad del convenio, tanto en su contenido normativo como en el obligacional, hasta que sea sustituido por otro.

Por lo que respecta a las causas de inaplicación del convenio colectivo pactamos que será requisito que su aplicación afecte al mantenimiento del empleo.

Reforzamos los derechos individuales de los trabajadores, en lo que se refiere a los efectos indemnizatorios, en los casos de extinciones derivadas del artículo 50 del E.T. o de despidos reconocidos o decla-

rados improcedentes por causas ajenas a la voluntad del trabajador durante la inaplicación del convenio, en cuyo caso, se tomará como base del salario el que se debería percibir en el caso de que no se hubiese inaplicado el convenio.

Se amplían los derechos colectivos por una doble vía. La primera, en los supuestos de ausencia de representantes de los trabajadores en la empresa, se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos del sector que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma, salvo que los trabajadores atribuyan su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el Art 41.4 del E.T.

Y la segunda ampliación consiste en la obligación de comunicar previamente al inicio del procedimiento de inaplicación a la comisión paritaria del convenio provincial, o en su caso autonómico, o estatal, con lo que desde el inicio del procedimiento se posibilita la actuación sindical que garantice los derechos de los trabajadores.

La trascendencia e importancia de este convenio colectivo libremente adoptado por las partes en el ejercicio de su derecho a la libertad de negociación colectiva, nos la puso de manifiesto la propia DGE, dependiente del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, cuando trascurrido el plazo máximo de 10 días que prevé el Art. 90.3 del TRET para su publicación en el BOE y con un criterio más político que jurídico, primero nos requiere la subsanación de varios aspectos formales, y tras cumplimentarse, efectúa un segundo requerimiento, pero esta vez, con la única pretensión de exigirnos la rectificación del Art. 12 del CGSC por entender que su contenido no se ajusta al Art. 84 del TRLET, en la versión efectuada por el RD-Ley 3/2012, publicado en el BOE del 11 de febrero, esto es, con posterioridad al acuerdo del V CGSC.

La actuación de la DGE, ha estado bordeando la prevaricación, al situarse en un plano que excede de su control formal de la legalidad para invadir competencias propias de la jurisdicción social, única vía para efectuar el control de legalidad del convenio colectivo y al que debe de remitirse de oficio, como exige el Art. 90.5 TRLET.

Finalmente, aun cuando todavía no se ha publicado nuestro convenio colectivo, la DGE ha dictado resolución acordando su publicación. Además, desde el acuerdo por las partes, el CGSC ya es de aplicación, pues el registro y la publicación no son requisitos determinantes de la validez del convenio. El art.90.1 del E.T. únicamente prevé la nulidad para el supuesto en que no se confeccione por escrito; en consecuencia, el convenio deviene vinculante y es obligatorio para los comprendidos en su ámbito de aplicación desde la fecha en que acuerden las partes (TSJ Cataluña 14-6-99, EDJ 24789).

Debemos recordar que la intervención de la autoridad laboral puede servir para el control de validez del convenio, pero no es "per se", requisito de validez y eficacia del convenio colectivo que le es propia y que surge de la voluntad negocial de las partes interesadas (TSJ Las Palmas 11-9-98, Rec 1208/97; TSJ Granada 10-6-98, EDJ 22786; TSJ Cataluña 27-1-99, EDJ 6412; TSJ Asturias 6-6-03, EDJ 144018), y cuya validez y eficacia deriva directamente del Art. 37 de la C.E.

El carácter voluntario y vinculante de la negociación colectiva se halla expresamente mencionado en el Art. 4 del Convenio núm. 98 de la OIT, y constituye un aspecto fundamental de los principios de la libertad sindical. Y, respecto a la libertad para decidir el nivel de la negociación colectiva, la Recomendación núm. 163, reconoce que los gobiernos deberán adoptar medidas adecuadas para que la negociación colectiva pueda desarrollarse en cualquier nivel, empresa, rama de

actividad, de industria y a nivel regional o nacional. El propio Comité de Libertad Sindical de la OIT, señala que en base al principio de negociación libre y voluntaria, establecida en el Art. 4 del Convenio núm. 98, la determinación del nivel de negociación colectiva debería depender esencialmente de la voluntad de las partes y, por consiguiente, dicho nivel no debería ser impuesto en virtud de la legislación, de una decisión de la autoridad administrativa o de una jurisprudencia.

Desde FECOMA-CCOO consideramos que el gobierno del Partido Popular, no solo está incumpliendo el Art. 37 de la Constitución Española, también los acuerdos y convenios internacionales que reconocen el derecho a la libre negociación colectiva y con el Decretazo de reforma laboral, se está interviniendo y prohibiendo a las partes la libertad para fijar y acordar los ámbitos de negociación colectiva que ellas quieran establecer, por ello, ha sido costosa la aceptación del CGSC, porque deja inoperante este aspecto de su reforma laboral para un sector productivo que emplea a un millón de trabajadores y en el que están presentes mas de 30.000 empresas, pero la lucha sindical no ha acabado, ahora toca, aplicar el convenio y luchar contra una reforma laboral injusta e innecesaria que no crea empleo, que abarata los despidos y otorga a los empresarios un poder de ordena y mando sin apenas control judicial, arbitrario, injusto y desproporcionado.

Finalmente, no podemos terminar este artículo sin reconocer el trabajo y apoyo prestado por la Secretaría de Acción Sindical de la CS de CCOO para superar las trabas políticas fijadas por la DGE, realizando un trabajo sindical conjunto, muy satisfactorio para los trabajadores del sector de la construcción, y que ha provocado que el Gobierno del PP haya claudicado en su pretensión de ejemplarizar con el CGSC sus políticas de injerencia e imposición en la negociación colectiva ■