

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

CURSO DE FORMACIÓN



ESCUELA DE FORMACIÓN CONFEDERAL

CONTENIDO

1. PRESENTACIÓN
2. CRITERIOS DE ACCIÓN SINDICAL DE LA CGT
3. PROCEDIMIENTO NEGOCIADOR Y MARCO NORMATIVO
4. CRITERIOS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
5. GRUPOS DE EMPRESAS – SEGREGACIONES – EMPRESAS “MULTICONVENIO” Y CASOS PRÁCTICOS.
6. CRITERIOS PARA LA MOVILIZACIÓN
7. MARCO REIVINDICATIVO
8. FLEXISEGURIDAD

1

PRESENTACIÓN

CURSO DE FORMACIÓN

INICIACIÓN A LA NEGOCIACIÓN

COLECTIVA

INTRODUCCIÓN

En los últimos años, y especialmente a raíz de los últimos procesos de elecciones sindicales, ha crecido la influencia de nuestra organización y nuestra presencia dentro de las Mesas de Negociación Colectiva.

Estos procesos han consolidado la presencia de CGT en prácticamente la totalidad de las mesas de Negociación Colectiva en las que ya estábamos presentes (Telefónica, Iberdrola, RENFE) y nos han permitido incorporarnos a muchas otras nuevas (Iberia, Alsina, Comes, Gas Natural,...). Se ha convertido en algo habitual obtener resultados en pequeñas, medianas o grandes (General Motors, Telemadrid, Metro y Autobuses de Barcelona, Limpiezas del Metro de Madrid,...) empresas, que sitúan a CGT como primera o segunda fuerza sindical, e incluso nos otorgan la mayoría absoluta en empresas pequeñas y medianas, como Remasa.

Esto nos permite contar con un tejido más complejo de presencia sectorial / territorial, con la incorporación de nuevas Secciones Sindicales en empresas de Contratas y Subcontratas o parques de proveedores, junto a las Secciones de las empresas matrices. Este hecho nos permite presentar una realidad tangible en sectores / subsectores, más allá del ámbito de empresa.

Junto con el considerable incremento de nuestra responsabilidad ante los centros de trabajo, con numerosos militantes que se enfrentan por primera vez a la Negociación Colectiva, contamos con un aumento de la afiliación, con militantes nuevos que no pueden suplir con su voluntad la falta de experiencia sindical. Esto nos obliga a potenciar los programas de formación, con una responsabilidad compartida por todos/as, en diferentes formatos (centralizados, descentralizados, territoriales, sectoriales,...) para llegar al mayor número de militantes.

A través de la Negociación Colectiva se van a regular, no sólo las condiciones laborales y económicas para los próximos años, sino aspectos como la Salud Laboral y la aplicación de la reciente legislación sobre igualdad o dependencia.

En la última Conferencia Sindical se acordó incorporar a los programas de formación una línea formativa concreta enfocada específicamente a quienes están participando en mesas de Negociación Colectiva. Confiamos en que este primer curso sirva para dar respuesta a las necesidades de quienes vamos a participar en las mesas de negociación, y que con la colaboración de todos/as se pueda ir extendiendo hasta donde sea necesario y mejorando hasta donde sea posible.

2

CRITERIOS DE ACCIÓN SINDICAL

3. ACCIÓN SINDICAL

3.a) DEFINICION

La Acción Sindical es la **estructuración adecuada de las diferentes circunstancias** (momento, dimensiones, ...), **posibilidades** (fortaleza, arraigo,...) e **iniciativas** (información, interlocución, denuncia, negociación, movilización,..) **puestas en marcha para conseguir unos objetivos concretos** (a corto, medio y largo plazo), **aplicando el modelo sindical y el método de actuación** que caracteriza a cada organización.

3.b) NECESIDAD DE UNA ACCIÓN SINDICAL DIFERENTE

Una de nuestras principales tareas es recuperar el sentido del Sindicalismo; desarrollando una práctica sindical efectiva y poniéndola al servicio de la clase trabajadora. Estamos viendo como, en paralelo al deterioro de los derechos y de la calidad de vida de los/as trabajadores/as, de la mano de unas condiciones de trabajo cada día más agresivas y desreguladas, también están cambiando las prácticas sindicales y las propias relaciones laborales.

Por un lado, la práctica sindical de las organizaciones mayoritarias se hace cada día más burocrática y ejecutivista. Por otro, se modifican los esquemas de Relaciones Laborales para desviar cada vez más el control y el poder de decisión desde los centros de trabajo hacia las estructuras de los "aparatos" sindicales y hacia órganos ajenos a la realidad laboral cotidiana.

Podemos ver así como se firman los acuerdos de mediación y arbitraje, a la vez que en las empresas se potencian las negociaciones al margen de los foros legítimos, o se firman acuerdos extraestatutarios que intentan pasar la responsabilidad final sobre unos trabajadores desinformados y desorientados, envueltos en un contexto regresivo que les atemoriza y condiciona.

Enfrentarse al retroceso, derrotar a la corrupción, devolver el control sobre las negociaciones a los centros de trabajo, recuperar conciencia y capacidad de movilización y desarrollar una organización que defienda los intereses de la clase trabajadora, es una necesidad objetiva.

3.c) LÍNEAS FUNDAMENTALES DE LA ACCIÓN SINDICAL

Las líneas fundamentales que definen nuestra actuación sindical son las siguientes:

- ◆ Debemos intentar mantener una línea de actuación propia, que nos diferencie y nos dé credibilidad. Se trata de establecer una alternativa, sólida y definida, para que los trabajadores decidan y condicionen, cada vez con más influencia, el desarrollo de la situación laboral del conjunto de la sociedad y de la distribución de la riqueza, desde nuestros criterios solidarios e igualitarios.
- ◆ La estrategia sindical que nos define en términos globales debe encuadrar los criterios de actuación que ante cada situación y a través de los mecanismos correspondientes irá adoptando la **CGT**. Para que este método sindical aprobado tenga pleno sentido, debe ir acompañado de una práctica adecuada que desarrolle nuestro modelo sindical:
 - Una actuación basada en la ética, la participación, la transparencia y la solidaridad.
 - Coherencia entre lo que dice la Organización y lo que hacemos sus militantes.
 - La vinculación total con la responsabilidad asumida en los centros de trabajo ante la realidad laboral cotidiana.
 - La vinculación de nuestra labor sindical con el compromiso global de nuestro proyecto transformador y solidario.
- ◆ Desarrollar el sindicato en contacto permanente con la problemática laboral y social cotidiana. No debemos olvidar la responsabilidad especial que adquirimos ante los centros de trabajo desde el momento en que constituimos Secciones Sindicales y nos presentamos como ALTERNATIVA.
- ◆ La **CGT** abanderará siempre la transparencia: Los datos y documentos manejados en cualquier ámbito de interlocución deben ser trasladados inmediatamente a los centros de trabajo. La interlocución no se puede producir bajo secreto, ni de espaldas a los trabajadores.

Cualquier maniobra en este sentido debe ser denunciada inmediatamente. La **C.G.T.** no puede participar en este tipo de "apaños".

- ◆ Debemos garantizar la solidaridad estructurada y efectiva del conjunto de la Organización en momentos en que la acción sindical se endurece y en procesos de lucha; especialmente en los muchos casos que la lucha está planteada directamente por la **CGT**.
- ◆ Debemos concretar nuestra posición en una dinámica de rechazos y acciones movilizadoras que nos distancien de las actuaciones críticas de complicidad propias de otros modelos sindicales.
- ◆ No podemos esperar indefinidamente a dar la respuesta necesaria ante una situación que empeora constantemente y que ya sabemos hacia donde nos conduce. En esta pelea ya no vamos a tener "tiempos muertos" y cada día que pasa representa una nueva "vuelta de tuerca", por lo que nuestra actuación debe ser lo más constante que nos sea posible. Debemos tomar la iniciativa.
- ◆ La **CGT** tiene una sola "voz" ante los centros de trabajo, ante los diferentes sectores y ante la sociedad.
- ◆ Debemos aprovechar y rentabilizar al máximo todos los niveles de denuncia a nuestro alcance y entroncándolos en nuestra actividad sindical. Enfocándolos hacia el reforzamiento de nuestras posiciones y la consecución de nuestros objetivos: a nivel jurídico, de centro de trabajo y de opinión pública.
- ◆ Comunicados, Asambleas, Com. de Empresa, Debates Públicos, Denuncias a la I. de Trabajo, N. de Prensa, Demandas, Conflictos Colectivos, D.G. de Trabajo...
- ◆ Ante cada situación y sobre la base de nuestra labor y nuestros compromisos, **CGT** tenemos que actuar con el objetivo de aglutinar todas las fuerzas posibles, forzando a las demás organizaciones a tomar posición ante cada problema:
- ◆ Trabajamos para desarrollar actuaciones unitarias siempre que coincidamos en los planteamientos reivindicativos y siempre que la unidad sea positiva para el resultado de los procesos cuyos objetivos y criterios consideremos válidos.
 - La Unidad Sindical siempre será algo positivo cuando sea real, porque si se produce de manera ficticia, a lo largo del tiempo acaba por resultar contraproducente.

- La unidad de acción es un valor muy bien asumido por los trabajadores y la falta de unidad resulta la excusa perfecta para quienes no quieren "actuar", debilitando cualquier planteamiento reivindicativo o movilizador.
- Debemos anteponer los resultados de los procesos y la consecución de objetivos positivos para los trabajadores a nuestro orgullo de organización tantas veces marginada, vetada, ...
- ◆ La **CGT** asume cualquier posibilidad de enfrentamiento o ruptura, actuando en solitario desde la coherencia y el compromiso movilizador, siempre que se den razones suficientes y nuestra posición esté convenientemente asentada. Actuando siempre que sea necesario, en solitario, tanto en los centros de trabajo como en la calle.
- ◆ Las decisiones en **CGT** las toma el Sindicato (Sindicato territorial de rama), a través de las Asambleas de Afiliados conjuntadas a través de los mecanismos organizativos: Plenarias, Plenos, Congresos. Para problemas específicos están los diferentes niveles estructurales (Secciones Sindicales, Sindicatos Federales, Coordinadoras, Federaciones Sectoriales, etc...) que no pueden contradecir los acuerdos globales de la organización y que actúan con el margen lógico en sus ámbitos respectivos.
- ◆ En la Acción Sindical en la empresa, el Sindicato decide también por sí mismo (la afiliación), asumiendo las consecuencias de su decisión, tanto en el caso de que coincida con la planteada por la mayoría como en el caso contrario. Cualquier dejación de la propia soberanía, ante una decisión ajena (asamblea, comité, ...), será siempre opción de nuestros/as afiliados/as.
- ◆ La **CGT** es un sindicato asambleario porque tiene vocación de estar en permanente contacto con los centros de trabajo y con los trabajadores, para informar constantemente de lo que suceda en cada momento, para contrastar, debatir o recabar opiniones y para que en los centros de trabajo se adopten posiciones mayoritarias, pero sin dejar que nadie tome decisiones por nosotros. Esta actitud que mantenemos y defendemos, permite a los trabajadores estar informados de lo que ocurre y, en consecuencia, participar y debatir sobre posibilidades y propuestas, hacer las suyas propias y finalmente tomar decisiones mayoritarias.
- ◆ El **REFERÉNDUM** es una fórmula que debe utilizarse en momentos muy concretos y para cuestiones de extraordinaria importancia, sin embargo, no puede significar una cesión de nuestra soberanía, salvo por decisión expresa del Sindicato y siempre que los acuerdos adoptados no estén en clara oposición con nuestros acuerdos (reducciones de plantilla, horas extras, discriminación minorías, etc...).

- ◆ **CGT** debe intentar conseguir que en cada proceso sindical se incremente la toma de conciencia y la implicación de los/as trabajadores/as en la resolución de sus problemas; acercando en la medida de lo posible el desarrollo de los procesos a los centros de trabajo frente a la creciente profesionalización y lejanía de la actividad sindical (mesas estatales, judicialización, organismos de mediación, etc...).

- ◆ La **CGT** pugnará por establecer un marco común de trabajo con otras tendencias sindicales de nuestros ámbitos geográficos de actuación, independientemente de su marco geográfico o sectorial de actuación, particularmente con el sindicalismo combativo y con movimientos sociales que sostengan puntos de vista cercanos a nuestra postura anarcosindicalista, basados en criterios prácticos comunes:
 - La defensa del empleo de calidad.
 - La defensa del sector público al servicio de toda la sociedad.
 - Oposición a todo intento de rebajar el precio de la mano de obra vía abaratamiento del despido, prolongaciones de jornada, subcontratas,...

- ◆ En nuestra acción debemos prestar una especial atención a los colectivos más desfavorecidos, jóvenes, mujeres, parados e inmigrantes, así como a la situación global de precariedad que avanza a pasos agigantados, destinando los medios y el esfuerzo necesario para ello. La acción sindical en estos colectivos es muy difícil, pero totalmente necesarias para un sindicalismo como el nuestro.

3.d) DESARROLLO PRÁCTICO DE SITUACIONES PARA LA ACCIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA

Vamos a intentar reflejar, de una manera esquemática, una mecánica básica de actuación en términos muy generales, para afrontar las diferentes situaciones a las que nos debemos de enfrentar a la hora de desarrollar la acción sindical en la empresa. No se trata ni de una fórmula secreta, ni de una varita mágica, es simplemente un guión (que deberá ser convenientemente ampliado y matizado en acciones formativas específicas), en el que se intentan incluir aquellas características que nos son más propias y una orientación para quienes están empezando. Luego, en cada caso, la aplicación de unos u otros matices para abordar la situación dependerá, como siempre, de las circunstancias y de las posibilidades.

A/ Como abordar la situación:

- Conocimiento del problema (vías de conocimiento).
- Constatación y comprobación (vías de comprobación de la información).
- Contraste de datos y opiniones (vías para contrastar opiniones).
- Posibilidad de solución rápida, (tantear posibilidades o solucionar,).
- Desarrollo de una actuación específica.

B/ Como estudiar la situación:

- Recabar información sindical.
- Recabar información jurídica.
- Estudiar el problema, contrastando a fondo datos e información.
- Diseño de la solución.

C/ Ámbitos de desarrollo:

- Acción inmediata en el centro de trabajo.
- Sección Sindical.
- Formación de equipos de trabajo.
- Reparto de tareas.
- Realización de asambleas, Información a los/as trabajadores/as.
- Implicación del Comité de Empresa o de otros sindicatos (¿posible?, ¿conveniente?).
- Interlocución (Relaciones Laborales).
- Ámbito Administrativo (Inspección, I.S e H., mecanismos de mediación, ...).
- Ámbito judicial (demandas, conflictos, ...)
- Búsqueda del máximo nivel de interlocución (Cabeceras de grupo, Direcciones Generales, Administraciones, Ministerios, ...).
- Opinión Pública (en caso de situaciones con proyección suficiente).

D/ Participación:

- Un único criterio entre los militantes (equipo de trabajo).
- Debate permanente en la Sección Sindical en caso de que sea necesario (método, criterio, estrategia...).
- Debate y consulta con los/as afectados/as.
- Debate y consulta con el conjunto de los/as trabajadores/as.
- Debate en el Comité de Empresa (con otros sindicatos).
- Desarrollo de nuestra actuación de manera unitaria (si es posible con otras organizaciones o a través de la Asamblea), o en solitario.

E/ Toma de decisiones:

- Asamblea de afiliados respetando los acuerdos generales del sindicato.
- Asamblea de trabajadores, (decisiones mayoritarias del conjunto de los/as trabajadores/as que no implican modificación de nuestra línea sindical).
- Comité de Empresa, (cuando resulte positivo según nuestras valoraciones).

F/ Iniciativa:

F-1/ Estructura de las actuaciones.

- Orientación de la actuación desde la Sección Sindical en coordinación sistemática con la estructura de **CGT**.
- Información y participación garantizadas durante todo el proceso.
- Búsqueda de la unidad de acción. Contrastar la actuación de **CGT** con la de otros sindicatos.
- Canales de Negociación abiertas de manera permanente.

ÁMBITO DE INTERVENCIÓN	MÉTODO DE TRABAJO		DECISIONES
	TRANSPARENCIA	PARTICIPACIÓN	
Afiliados/as	<input type="radio"/>		
Centros de Trabajo	<input type="radio"/>		
Sección Sindical	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asamblea de Trabajadores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	¿ <input type="radio"/> ?
Comités de Empresa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	¿ <input type="radio"/> ?
Interlocución	<input type="radio"/>		

Transparencia y Participación amplias. Decisiones desde la Sección Sindical y en cada caso, desde el ámbito que la Sección decida (las decisiones del Sindicato las adopta el Sindicato).

F-2/ Presión inmediata

- Ámbitos internos de la Empresa.
- Ámbitos externos de la Empresa (Medios de comunicación, Instituciones, ...)
- Movilizaciones (de menor a mayor intensidad).
- Respaldo de la CGT.

F-3/ Presión jurídica

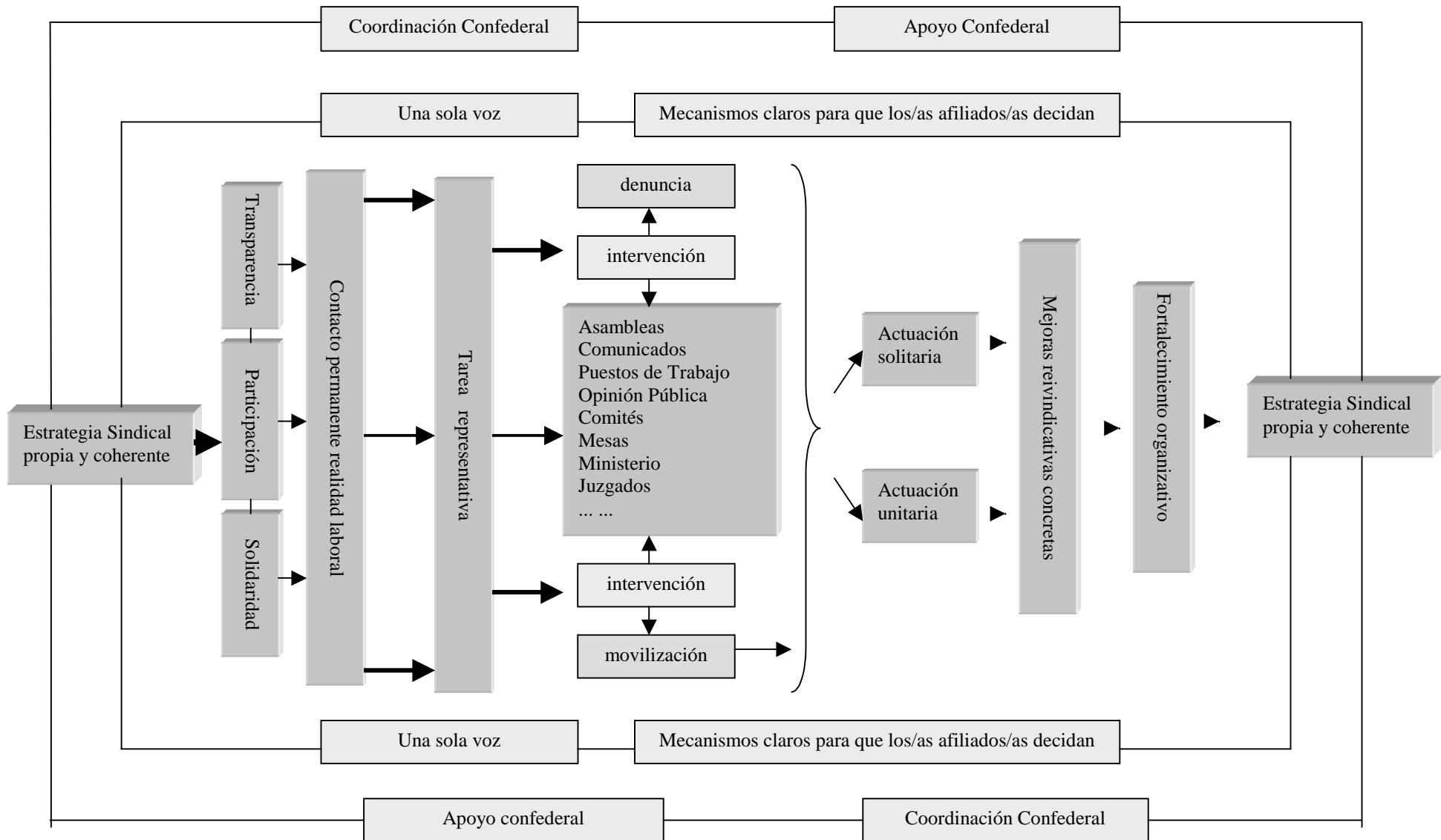
- Denuncia Inspección de Trabajo.
- Denuncia Juzgado de lo Social.
- Conflicto Colectivo en la Audiencia Nacional o Juzgado de lo Social.

G/ Seguimiento:

- Garantizar el desarrollo lógico de los acontecimientos.
- Impedir intoxicaciones de opinión en los centros de trabajo.
- Garantizar el mantenimiento del método de trabajo.
- Rectificar errores y orientaciones a medida que vaya siendo necesario.
- Mantener la coordinación dentro de CGT.
- Información y asesoramiento permanente a los afectados.
- Ofertar constantemente la vía de la negociación.
- Evitar la manipulación y cruces de intereses ajenos al conflicto.
- Denunciar todo tipo de maniobras extrañas.
- Vigilar los procesos para evitar derrotas o traiciones por el paso del tiempo.
- Comprobar el tratamiento dado en los medios de comunicación.
- Estar pendientes de los plazos que se marquen o marque el propio proceso.
- Velar por el cumplimiento de los acuerdos o las sentencias.

H/ Resultado:

- Análisis y valoración interna.
- Conclusiones prácticas.
- Información a los afectados.
- Información:
 - Centros de trabajo.
 - **CGT.**
 - Otras empresas y sectores
 - Opinión Pública
- Información y valoración con el conjunto del sindicato.
- Fortalecimiento del método sindical y de la ética utilizada.
- Aumento de la afiliación



3

**PROCEDIMIENTO
NEGOCIADOR Y
MARCO NORMATIVO**

TITULO III

De la negociación colectiva y de los convenios colectivos

CAPITULO I

Disposiciones generales

Sección 1ª. Naturaleza y efectos de los Convenios

Artículo 82. Concepto y eficacia.

1. Los convenios colectivos, como resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva.
2. Mediante los convenios colectivos, y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad; igualmente podrán regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten.
3. Los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa establecerán las condiciones y procedimientos por los que podría no aplicarse el régimen salarial del mismo a las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación.

Si dichos convenios colectivos no contienen la citada cláusula de inaplicación, esta última sólo podrá producirse por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores cuando así lo requiera la situación económica de la empresa. De no existir acuerdo, la discrepancia será solventada por la Comisión Paritaria del convenio. La determinación de las nuevas condiciones salariales se producirá mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y, en su defecto, podrán encomendarla a la Comisión Paritaria del convenio.

4. El convenio colectivo que sucede a uno anterior puede disponer sobre los derechos reconocidos en aquél. En dicho supuesto se aplicará, íntegramente, lo regulado en el nuevo convenio.

Artículo 83. Unidades de negociación.

1. Los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden.
2. Mediante acuerdos interprofesionales o por convenios colectivos 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.
3. Dichas organizaciones de trabajadores y empresarios podrán igualmente elaborar acuerdos sobre materias concretas. Estos acuerdos, así como los acuerdos interprofesionales a que se refiere el apartado 2 de este artículo, tendrán el tratamiento de esta Ley para los convenios colectivos.

Artículo 84. Concurrencia.

Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, salvo pacto en contrario, conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 83 y salvo lo previsto en el apartado siguiente.

En todo caso, a pesar de lo establecido en el artículo anterior, los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88 de esta Ley podrán, en un ámbito determinado que sea superior al de empresa, negociar acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en los de ámbito superior siempre que dicha decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación.

En el supuesto previsto en el párrafo anterior se considerarán materias no negociables en ámbitos inferiores el período de prueba, las modalidades de contratación, excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de la empresa, los grupos profesionales, el régimen disciplinario y las normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el trabajo y movilidad geográfica.

Artículo 85. Contenido.

1. Dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales, incluidos procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los períodos de consulta previstos en los artículos 40RCL 1995\997, 41RCL 1995\997, 47RCL 1995\997 y 51RCL 1995\997 de esta Ley; los laudos arbitrales que a estos efectos puedan dictarse tendrán la misma eficacia y tramitación que los acuerdos en el período de consultas, siendo susceptibles de impugnación en los mismos términos que los laudos dictados para la solución de las controversias derivadas de la aplicación de los convenios.

Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

2. A través de la negociación colectiva se podrán articular procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos, en el ámbito correspondiente.

Asimismo, sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes, a través de la negociación colectiva se articulará el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores de la siguiente forma:

a) En los convenios colectivos de ámbito empresarial, el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios.

b) En los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, el deber de negociar se formalizará a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieran establecido en los indicados convenios para cumplimentar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad.

3. Sin perjuicio de la libertad de contratación a que se refiere el párrafo anterior, los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente:

a) Determinación de las partes que lo conciertan.

b) Ambito personal, funcional, territorial y temporal.

c) Condiciones y procedimientos para la no aplicación del régimen salarial que establezca el mismo, respecto de las empresas incluidas en el ámbito del convenio cuando éste sea superior al de empresa, de conformidad con lo establecido en el artículo 82.3RCL 1995\997.

d) Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo de preaviso para dicha denuncia.

e) Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas, y determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de dicha comisión.



Modificado por art. 4.2RCL 1997\3086 de Ley 63/1997, de 26 diciembre (RCL 1997\3086).

Ap. 3 renumerado por art. 4.1RCL 1997\3086 de Ley 63/1997, de 26 diciembre (RCL 1997\3086). Su anterior numeración era ap. 2.

Ap. 1 párr. 2º añadido por disp. adic. 11.17RCL 2007\586 de Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo (RCL 2007\586).

Ap. 2 párr. 2º añadido por disp. adic. 11.18RCL 2007\586 de Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo (RCL 2007\586).

Artículo 86.Vigencia.

1. Corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios, pudiendo eventualmente pactarse distintos períodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio.
2. Salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes.
3. Denunciado un convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales.

La vigencia del contenido normativo del convenio, una vez concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubieren establecido en el propio convenio. En defecto de pacto se mantendrá en vigor el contenido normativo del convenio.

4. El convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan.

Sección 2ª. Legitimación

Artículo 87.Legitimación.

Estarán legitimados para negociar:

1. En los convenios de empresa o ámbito inferior: el comité de empresa, delegados de personal, en su caso, o las representaciones sindicales si las hubiere.

En los convenios que afecten a la totalidad de los trabajadores de la empresa será necesario que tales representaciones sindicales, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité. En los demás convenios será necesario que los trabajadores incluidos en su ámbito hubiesen adoptado un acuerdo expreso, con los requisitos del artículo 80 de esta Ley, de designación, a efectos de negociación, de las representaciones sindicales con implantación en tal ámbito.

En todos los casos será necesario que ambas partes se reconozcan como interlocutores.

2. En los convenios de ámbito superior a los anteriores:

- a) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal, así como, en sus respectivos ámbitos, los entes sindicales afiliados, federados o confederados a los mismos.

- b) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel de Comunidad Autónoma respecto de los convenios que no trasciendan de dicho ámbito territorial, así como, y en sus respectivos ámbitos, los entes sindicales afiliados, federados o confederados a los mismos.

c) Los sindicatos que cuenten con un mínimo del 10 por 100 de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio.

3. En los convenios a que se hace referencia en el número anterior, las asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio cuenten con el 10 por 100 de los empresarios, en el sentido del artículo 1.2 de esta Ley, y siempre que éstas den ocupación a igual porcentaje de los trabajadores afectados.

4. Asimismo estarán legitimados en los convenios de ámbito estatal: los sindicatos de Comunidad Autónoma que tengan la consideración de más representativos conforme a lo previsto en el apartado 1 del artículo 7RCL 1985\1980 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (RCL 1985\1980) y las asociaciones empresariales de la Comunidad Autónoma que reúnan los requisitos señalados en la disposición adicional sexta de esta Ley.

5. Todo sindicato, federación o confederación sindical, y toda asociación empresarial que reúna el requisito de legitimación, tendrá derecho a formar parte de la comisión negociadora.

Artículo 88. Comisión negociadora.

1. En los convenios de ámbito empresarial, o inferior, la comisión negociadora se constituirá por el empresario o sus representantes, de un lado, y de otro, por los representantes de los trabajadores, según lo dispuesto en el artículo 87, apartado 1.

En los de ámbito superior a la empresa, la comisión negociadora quedará válidamente constituida, sin perjuicio del derecho de todos los sujetos legitimados a participar en ella en proporción a su representatividad, cuando los sindicatos, federaciones o confederaciones y las asociaciones empresariales a que se refiere el artículo anterior representen como mínimo, respectivamente, a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal, en su caso, y a empresarios que ocupen a la mayoría de los trabajadores afectados por el convenio.

2. La designación de los componentes de la comisión corresponderá a las partes negociadoras, quienes de mutuo acuerdo podrán designar un presidente y contar con la asistencia en las deliberaciones de asesores, que intervendrán con voz pero sin voto.

3. En los convenios de ámbito empresarial, ninguna de las partes superará el número de doce miembros; en los de ámbito superior, el número de representantes de cada parte no excederá de quince.

4. La comisión negociadora podrá tener un presidente con voz, pero sin voto, designado libremente por aquélla. En el supuesto de que se optara por la no elección, las partes deberán consignar en el acta de la sesión constitutiva de la comisión los procedimientos a emplear para moderar las sesiones y signar las actas que correspondan a las mismas un representante de cada una de ellas, junto con el secretario.

CAPITULO II

Procedimiento

Sección 1ª. Tramitación, aplicación e interpretación

Artículo 89. Tramitación.

1. La representación de los trabajadores, o de los empresarios, que promueva la negociación, lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá hacerse por escrito, la legitimación que ostenta de conformidad con los artículos anteriores, los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación. De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente en función del ámbito territorial del convenio.

La parte receptora de la comunicación sólo podrá negarse a la iniciación de las negociaciones por causa legal o convencionalmente establecida, o cuando no se trate de revisar un convenio ya vencido, sin perjuicio de lo establecido en los artículos 83 y 84; en cualquier caso se deberá contestar por escrito y

motivadamente.

Ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe.

En los supuestos de que se produjeran violencias, tanto sobre las personas como sobre los bienes y ambas partes comprobaran su existencia, quedará suspendida de inmediato la negociación en curso hasta la desaparición de aquéllas.

2. En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes podrán ya establecer un calendario o plan de negociación.

3. Los acuerdos de la comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

4. En cualquier momento de las deliberaciones, las partes podrán acordar la intervención de un mediador designado por ellas.

Artículo 90. Validez.

1. Los convenios colectivos a que se refiere esta Ley han de efectuarse por escrito, bajo sanción de nulidad.

2. Los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral competente, a los solos efectos de registro, dentro del plazo de quince días a partir del momento en que las partes negociadoras lo firmen. Una vez registrado, será remitido al órgano público de mediación, arbitraje y conciliación competente para su depósito.

3. En el plazo máximo de diez días desde la presentación del convenio en el registro se dispondrá por la autoridad laboral su publicación obligatoria y gratuita en el «Boletín Oficial del Estado» o, en función del ámbito territorial del mismo, en el «Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma» o en el «Boletín Oficial» de la provincia correspondiente.

4. El convenio entrará en vigor en la fecha en que acuerden las partes.

5. Si la autoridad laboral estimase que algún convenio conculca la legalidad vigente, o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la jurisdicción competente, la cual adoptará las medidas que procedan al objeto de subsanar supuestas anomalías, previa audiencia de las partes.

6. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, la autoridad laboral velará por el respeto al principio de igualdad en los convenios colectivos que pudieran contener discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo.

A tales efectos, podrá recabar el asesoramiento del Instituto de la Mujer o de los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas, según proceda por su ámbito territorial. Cuando la autoridad laboral se haya dirigido a la jurisdicción competente por entender que el convenio colectivo pudiera contener cláusulas discriminatorias, lo pondrá en conocimiento del Instituto de la Mujer o de los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas, según su ámbito territorial, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 3 del artículo 95 de la Ley de Procedimiento Laboral.

Ap. 6 añadido por disp. adic. 11.19RCL 2007\586 de Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo (RCL 2007\586).

Artículo 91. Aplicación e interpretación.

Con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a las comisiones paritarias, de conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación con carácter general de los convenios colectivos, se resolverá por la jurisdicción competente.

No obstante lo anterior, en los convenios colectivos y en los acuerdos a que se refiere el artículo 83.2 y 3

de esta Ley, se podrán establecer procedimientos, como la mediación y el arbitraje, para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos.

El acuerdo logrado a través de la mediación y el laudo arbitral tendrán la eficacia jurídica y tramitación de los convenios colectivos regulados en la presente Ley, siempre que quienes hubiesen adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un convenio colectivo conforme a lo previsto en los artículos 87, 88 y 89 de esta Ley.

Estos acuerdos y laudos serán susceptibles de impugnación por los motivos y conforme a los procedimientos previstos para los convenios colectivos. Específicamente cabrá el recurso contra el laudo arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto, o cuando el laudo hubiese resuelto sobre puntos no sometidos a su decisión.

Estos procedimientos serán, asimismo, utilizables en las controversias de carácter individual, cuando las partes expresamente se sometan a ellos.

Sección 2ª. **Adhesión y extensión**

Artículo 92. Adhesión y extensión.

1. En las respectivas unidades de negociación, las partes legitimadas para negociar podrán adherirse, de común acuerdo, a la totalidad de un convenio colectivo en vigor, siempre que no estuvieran afectadas por otro, comunicándolo a la autoridad laboral competente a efectos de registro.

2. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, o el órgano correspondiente de las Comunidades Autónomas con competencia en la materia, podrán extender, con los efectos previstos en el artículo 82.3RCL 1995\997 de esta Ley, las disposiciones de un convenio colectivo en vigor a una pluralidad de empresas y trabajadores o a un sector o subsector de actividad, por los perjuicios derivados para los mismos de la imposibilidad de suscribir en dicho ámbito un convenio colectivo de los previstos en este Título III RCL 1995\997, debida a la ausencia de partes legitimadas para ello.

La decisión de extensión se adoptará siempre a instancia de parte y mediante la tramitación del procedimiento que reglamentariamente se determine, cuya duración no podrá exceder de tres meses, teniendo la ausencia de resolución expresa en el plazo establecido efectos desestimatorios de la solicitud.

Tendrán capacidad para iniciar el procedimiento de extensión quienes se hallen legitimados para promover la negociación colectiva en el ámbito correspondiente conforme a lo dispuesto en los artículos 87.2 y 3RCL 1995\997 de esta Ley.

4

**CRITERIOS SINDICALES
PARA LA
NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

4. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

4.a) ESTRATEGIA ANTE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Tenemos asumida la necesidad de estar presentes en las mesas de negociación y contar con el respaldo legal de la representatividad.

Negociar para nosotros/as es un ejercicio práctico de nuestro modelo sindical, en el cual hacemos fluir la información, potenciamos la participación y desarrollamos toda la capacidad de nuestra Acción Sindical a fin de conseguir los mejores resultados posibles para los/as trabajadores/as.

La negociación colectiva o de cualquier otro tipo es siempre un tira y afloja que se mueve entre lo deseable y lo posible, dependiendo siempre de la correlación de fuerzas y de la capacidad de "conectar" con la mayoría en los momentos de mayor presión, así como de nuestra propia capacidad de sumar y aglutinar en torno a nuestras propuestas en los momentos decisivos.

No obstante e independientemente de nuestra fuerza en cada momento, siempre debemos intentar que nuestra participación en las negociaciones sea percibida como un elemento positivo por los trabajadores, bien sea por el resultado final o simplemente por el trabajo realizado durante la negociación.

Para la **CGT** es importante estar en todos los foros de negociación que se produzcan, para poder defender los intereses de los trabajadores y nuestros criterios laborales y sociales.

Nuestra fuerza en la negociación la obtenemos desde el trabajo constante de las Secciones Sindicales, desde la capacidad propia de presión-movilización, desde nuestra capacidad de aglutinar voluntades en torno a nuestros criterios y desde el respeto que vayamos consolidando el conjunto de la CGT. Una realidad en la que siempre **PODEMOS** y **DEBEMOS** trabajar.

La negociación es un terreno para la actuación, en el que teniendo los criterios bien definidos y un esquema claro de coordinación y decisión la Sección Sindical o la estructura sectorial que corresponda (actuando en todos los ámbitos posibles: Convenios de empresa, de grupo de empresas, de sector provincial, de sector estatal, ...), informan a través de quienes la representen y del debate en los centros de trabajo, funciona con márgenes lógicos para intentar mejorar los acuerdos y las realidades.

Quedarnos fuera de un proceso de negociación en un momento determinado, nos limitará en nuestras posibilidades, pero **NO ANULA** nuestra capacidad de actuación e incidencia para aglutinar, presionar, denunciar, movilizar, ...

En definitiva, se trata en todo momento de trabajar para estructurar una alternativa sólida y definida que pueda condicionar y transformar cada vez con más influencia, el desarrollo de las relaciones laborales y de las condiciones de trabajo. Actuando sobre lo laboral, en lo social y en lo económico. Interviniendo e influyendo sobre todos los procesos de negociación desde el respaldo y la fuerza de nuestra capacidad organizadora y movilizadora.

4.b) NEGOCIACIÓN COLECTIVA: UN CONCEPTO AMPLIO

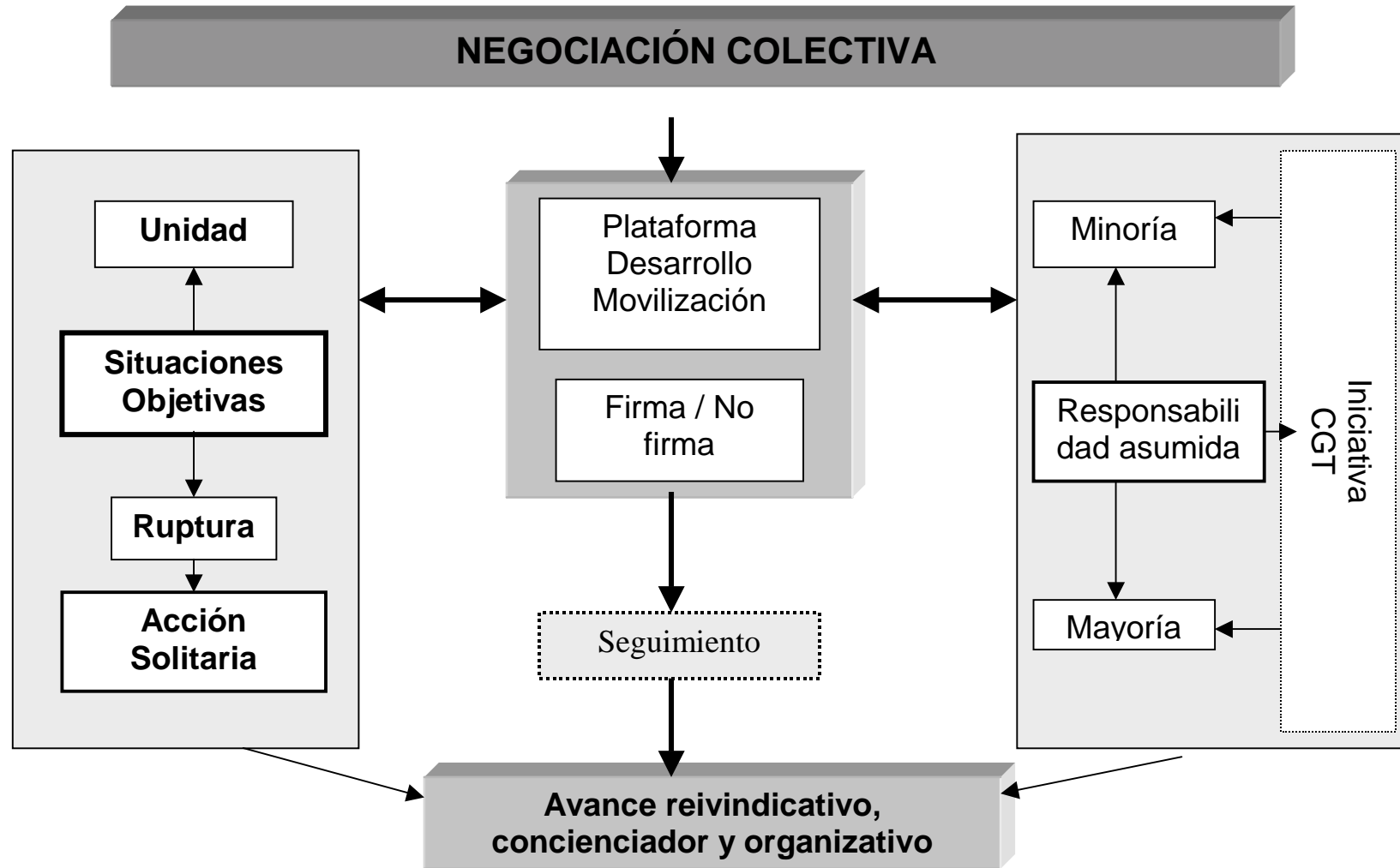
Aunque al hablar de la Negociación Colectiva la referencia inmediata se sitúa en el Convenio Colectivo, queremos hacer una reflexión que contemple un sentido mucho más amplio de este concepto.

Al margen de que en la negociación de un Convenio se pacten unas determinadas condiciones laborales de aplicación general en un determinado ámbito, no podemos ignorar que **la negociación colectiva es un proceso cada vez más amplio y cotidiano**, cuya realidad en cuanto a formas, métodos, aplicaciones y consecuencias se ha ido flexibilizando en paralelo a los propios contenidos de la negociación.

Así, nos encontramos con materias cuya negociación en convenio ya vienen precedidas por acuerdos ("marco", de "viabilidad", de "competitividad", o similar) que los condicionan, poniendo límites o simplemente sustrayendo la posibilidad de negociación. También es corriente la negociación "a posteriori", no necesariamente a través de Comisiones de Convenio, para cerrar aspectos claves que no se han querido abordar en el proceso de negociación. Una estrategia que no deja ningún aspecto al margen:

- Movilidad geográfica y funcional
- Estructura de la jornada (turnos, vacaciones, descansos, ...)
- Productividad
- Contratación
-

Sin olvidar el día a día de las relaciones laborales, en el cual todo puede ser "trastocado" y adaptado a cada ámbito con el acuerdo o el consentimiento de la "mayoría sindical", desde una permanente labor empresarial para dividir, individualizar y precarizar progresivamente las condiciones de trabajo.



Podemos por lo tanto hablar de una "**descentralidad**" del **Convenio Colectivo** y de una **flexibilidad absoluta en la estructuración de la Negociación Colectiva** que le permite adaptar y adoptar multiplicidad de formas, tiempos y ámbitos, hasta convertirse en una tensión constante y permanente en la que no hay garantía, ni tregua, ni respiro que pueda considerarse duradero.

Dentro de esta concepción amplia de lo que es la Negociación Colectiva actual, debemos subrayar la importancia que tiene el comprender que los procesos de todo tipo (gestión empresarial, modificación de las condiciones de trabajo, contención salarial, reestructuración de sectores económicos o productivos, desmantelamiento de servicios públicos, ...) no están aislados en una determinada empresa, sector o ámbito geográfico.

El proceso de globalización económica y la implantación de la competitividad nos sujetan a un marco en el que todo está interrelacionado. Por esta razón, el **establecer posibilidades de coordinación en ámbitos cada vez más amplios** se convierte en objetivo imprescindible: grupo de empresas, subsector, sector, estatal, europeo, etc...

Mención especial merece la **coordinación sectorial**, ya que esta estructura va a ser la piedra angular de la futura negociación colectiva jerarquizada, tal y como la pactan UGT-CCOO y el Gobierno en la Reforma Laboral de 1997 (AINC).

Hemos de ser conscientes que quienes marcan la pauta actualmente en la Negociación Colectiva, **UGT-CCOO, tienen asumido el discurso del capital** (beneficios/competitividad) y que su estrategia está caminando más a coger el proceso de flexibilización (Información, Comisiones Mixtas, presencia institucionalizada, ...) que a combatirlo, por lo que no solo están de acuerdo con todos los retrocesos que se están produciendo en el marco de la Negociación Colectiva, sino que son parte activa, sin cuyo consenso no hubiera sido posible el rápido avance de la precariedad laboral.

Así vemos que, a pesar de la "retórica" reivindicativa inicial de los criterios unitarios pactados por UGT-CCOO para el 2001 (y al igual que en los de 2000, 1999, 1998, ...), se introducen contenidos que significan la aceptación del discurso empresarial convirtiéndolo en consignas enfocadas a consensuar la flexibilización y los recortes. Todo a cambio, eso sí, de "presencia" y derechos para sus "aparatos".

4.e) ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

4.e.1) Estructura Básica

Frente al modelo sindical actual (implantación de los sindicatos oficialistas, principalmente U.G.T. y CC.OO). potenciado y avalado por los diferentes gobiernos y las asociaciones empresariales (CEOE), nuestro sindicato no debe resignarse, sino todo lo contrario: por coherencia debemos esforzarnos, si cabe, todavía más, **en llegar a ser una alternativa real al modelo actual**, aprovechando toda la potencialidad que ofrece el actual marco legal, como objetivo para poder transformar esa realidad.

Ambitos de negociación: El ámbito de los convenios no es, en si mismo, culpable de la mala gestión de los sindicatos oficiales. Nuestra labor es evitar la inercia que ha llenado de retrocesos a la mayoría de los convenios colectivos, sin que esto haya supuesto ni siquiera mejorar o ampliar la cobertura global. Existen diferentes ámbitos de negociación: convenios estatales, provinciales, de comunidad autónoma, de empresa, etc. **El objetivo es conseguir que no haya ningún trabajador@ sin tener reguladas en convenio sus condiciones laborales y económicas.**

Articulación: Nuestra estrategia, necesariamente, es impulsar las estructuras sindicales, secciones sindicales y sindicatos de rama, que son los que mejor pueden entender la articulación en los convenios y es en ellos donde tenemos que potenciar el trabajo sindical, que no puede descansar, exclusivamente en los órganos de representación unitaria (comités de empresa, delegados etc.). De todos/as es conocido el escaso número de delegados que tiene la C.G.T., en relación con otras organizaciones sindicales, y la federación es la mejor forma de llegar donde no llegan los órganos de representación unitaria, que solo están en las empresas grandes- medias. El mismo criterio es aplicable a los convenios provinciales.

Convenios de Empresa/Convenios Sectoriales: las mejoras en los convenios de empresa no sólo son un impulso solidario, sino también una forma de dinamizar y “empujar” los contenidos (más pobres), de los convenios estatales o provinciales, en los que además, tenemos actualmente una escasa capacidad de respuesta.

No obstante debemos tener en cuenta que las mejoras conseguidas en convenio de empresa también pueden ser utilizados para debilitar la negociación colectiva en otros ámbitos y provocar reacciones corporativistas. Extender nuestra presencia a los Convenios Sectoriales es, sin duda, una prioridad urgente.

Esto nos permitiría hacer frente mejor al problema de las segregaciones y externalizaciones y a la problemática de la precariedad en general, en mejores condiciones. Es este un fenómeno que nos está quebrando en cuanto a clase trabajadora, y minando la capacidad organizativa y solidaria. A este análisis hay que añadir la capacidad de respuesta en cuanto al número de trabajadores en plantilla y a la capacidad de organización, estructura y acción sindical que, evidentemente, no es igual en pequeñas y medianas empresas que en grandes.

4.e.2) Principales formas de negociación

La concertación social

Es la forma de Negociación Colectiva Extraestatutaria que trasciende al ámbito de la empresa y en la que pueden intervenir sujetos ajenos a la relación laboral. Los sujetos que pueden intervenir son: Gobierno, empresarios y trabajadores (algunas de sus organizaciones). Tiene carácter coyuntural y no exige normativa previa, aunque sus resultados se plasmen en acuerdos, que hacen suyos el Parlamento o el Gobierno. Sus contenidos se refieren fundamentalmente a aquellos aspectos de la relación laboral que no son susceptibles de la Negociación Colectiva Estatutaria (pensiones, PER, Formación Ocupacional y Continua, Salario Social, etc.).

Convenios Colectivos

Son los acuerdos que se establecen por un ámbito y tiempo determinados entre representantes de los trabajadores y empresarios, que regulan las condiciones de trabajo y las relaciones laborales y que han sido celebrados siguiendo el procedimiento previsto en el ET (art.82). Puede ser de empresa o grupo de empresa y sectoriales. Estos pueden ser: provinciales, de Comunidad Autónoma o estatales.

Convenios Marco o Interprofesionales

No se refieren a condiciones de trabajo, sino a condiciones de la negociación colectiva (convenios para convenir). Algunos, impropriamente, tocan el primer punto. Su ámbito será Estatal o de Comunidad Autónoma. Estarían equiparados y se aplicaría la legislación y criterios propios de los convenios colectivos.

Convenios Extraestatutarios

Son aquellos acuerdos cuya materia es propia de un convenio colectivo, pero que se celebran al margen del procedimiento previsto en el ET. Sólo obligan a quienes los han suscrito y en este sentido se llaman también “Pactos de eficacia limitada” (S.T.C.T. 20/12/80).

Pactos Colectivos (83.3 ET)

Acuerdos que adoptan trabajadores y empresarios, o sus representantes, por los que se regulan las condiciones laborales sobre materias determinadas y sin constituir convenio.

Pactos y Acuerdos en la Función Pública

Son pactos y acuerdos que se celebran entre los representantes de la Administración y los Sindicatos, para determinar sus condiciones de trabajo.

Los **pactos** se celebran sobre materias que se corresponden con el ámbito competencial del órgano administrativo que lo suscriba y vinculan directamente a las partes. Los **acuerdos** sobre estas materias tendrán que ser ratificadas por el órgano de cada administración (plenos, consejos...). Los pactos y acuerdos en la Función Pública establecen la partes, su vigencia, el ámbito personal, funcional y territorial (art. 35 LOR).

5. DESARROLLO DE PROCESOS DE NEGOCIACIÓN

5.a) PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO DE UN PROCESO DE NEGOCIACIÓN

5.a.1) Aclaración.

Aunque estamos constantemente preparados, siempre es conveniente una preparación específica para cada proceso de negociación, cuya dedicación en tiempo y recurso variaría en función del objetivo a alcanzar. **En todos los casos, supone un esfuerzo racional, ayudado por una metodología apropiada.**

Las etapas en las que analizaremos el proceso de negociación son:

- I) **Determinación de objetivos.**
- II) **Documentación y argumentación.**
- III) **Desarrollo.**

Debiéndose tener siempre en cuenta que una buena preparación facilitará el logro de los objetivos, reduciendo el esfuerzo o concentrándolo en mejorar los resultados.

5.a.2) Objetivos.

Las primeras preguntas a formularse son: el qué y por qué se está negociando, y a través de las mismas se podrán identificar los intereses en juego, diferenciando que objetivos pueden ser principales y cuales secundarios.

Es importante, plantear una serie de caminos alternativos hacia dichos objetivos principales y secundarios para intentar solucionar los problemas que se encuentren a lo largo de la negociación.

Existen dos grandes impedimentos que deben tenerse en cuenta en el proceso de identificación de alternativas: el primero de ellos es la **excesiva conformidad**, con el resultado final que impide un análisis profundo de las alternativas en consideración; mientras que el segundo impedimento es el **excesivo prejuicio**, pues a menudo se presentan ideas que son automáticamente descartadas, impidiendo así que surjan ideas viables de su combinación con otras.

Una de las metodologías más utilizadas consiste en enumerar tantas ideas como se pueda, antes de comenzar a evaluarlas. En cualquier caso debemos identificar los principales componentes del tema de negociación. A continuación, se buscan combinaciones y se aplican a cada uno de los componentes analizando las ideas que puedan originarse. En esta primera fase debemos aclarar tres cuestiones básicas:

- **Objetivos prioritarios desde las plataformas de máximos y mínimos**
- **Estrategia que vamos a desarrollar**
- **Autolimitar nuestro régimen de maniobra, definiendo de antemano el peor acuerdo posible (para no ser luego arrastrados ... más allá)**
- **Cuál es el peor acuerdo que estamos dispuestos a aceptar, (para no ser luego arrastrados por el "clima" de la negociación).**

5.a.3) Documentación y argumentos.

En esta etapa de la **preparación para la negociación**, debemos obtener la información necesaria para defender nuestras ideas con aportaciones documentales que, junto a nuestras propuestas, den crédito y justifiquen nuestros argumentos. Cuanto menos discutibles sea la documentación que obtengamos, mayor fuerza tendrá nuestra posición: documentos, investigación, antecedentes, análisis, costes, ...

Es importante tener en cuenta que, aunque no se necesite recurrir a toda la documentación, el hecho de que esté disponible dará al negociador/a una seguridad adicional sobre sí mismo en la mesa de negociación.

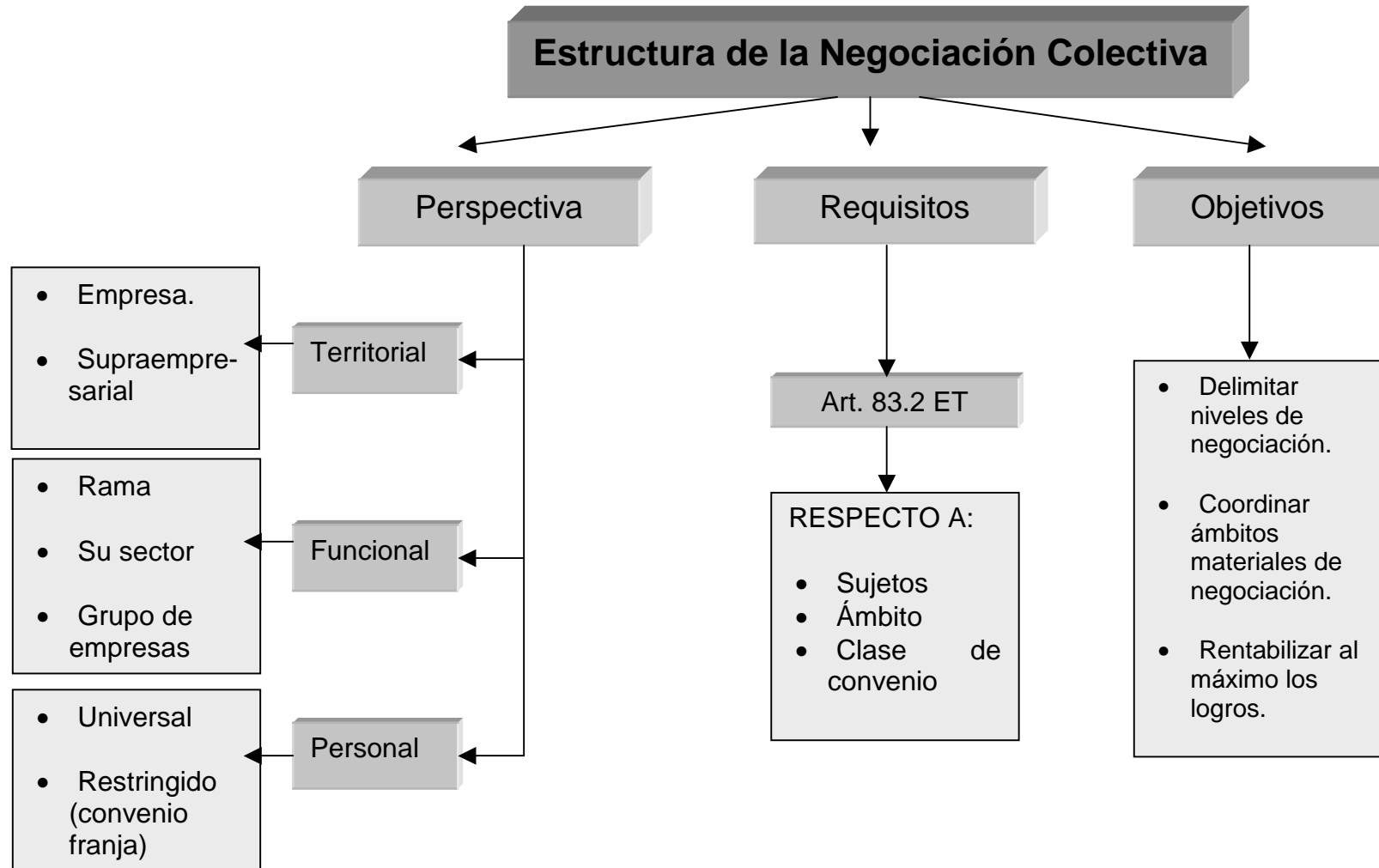
La información obtenida no debe trascender antes de la negociación, salvo que nos pueda interesar hacerlo.

Debemos también asegurarnos de tener disponible en la mesa de negociación todo el material que podamos necesitar para replicar los puntos clave que suponemos que la otra parte argumentará (solicitando a la empresa/patronal todos los datos que necesitemos para poder iniciar la negociación en igualdad de condiciones).

Otro tema a investigar, si no les conocemos ya, es la personalidad y actitud de nuestros interlocutores (la "otra parte") y fundamentalmente sus prioridades en la negociación.

Debemos tener en cuenta que nuestra recopilación preliminar de datos para la negociación estará ampliamente basada en supuestos y, si bien podremos verificar muchas de las presunciones hechas en relación con nuestra parte, no será tan fácil de hacer con la de la empresa/patronal, algo que debemos prever en la medida de las posibilidades.

Así mismo, una vez terminada la búsqueda de datos podemos ordenarlos en forma de argumentación evaluando en qué forma se satisfacen nuestros objetivos en la negociación.



5.a.4) Desarrollo.

En esta etapa del proceso vamos a intentar definir la secuencia en la que normalmente transcurren los hechos durante el o los encuentros con la empresa en la mesa de negociación. Para ello distinguiremos los siguientes pasos:

A. Reglas del procedimiento :

Las reglas del procedimiento cubrirán aspectos tales como el orden en que hablarán/presentarán los participantes, momentos para formular preguntas, métodos para registrar la discusión (tiempo de intervención, secretario/a de actas, etc.), seguridad de la información intercambiada, acuerdo sobre anuncios internos y público sobre el progreso de las negociaciones, procedimientos para la introducción de expertos, etc.

B. Orden del día y contenidos :

Este es un elemento clave en el proceso de negociación ya que quién tenga la iniciativa de proponer los temas a negociar llevará gran ventaja a su favor, pues permite tomar la iniciativa y establecer liderazgo. Desgraciadamente nuestra escasa fuerza y la claudicación de los "mayoritarios" están poniendo en manos de la empresa este instrumento.

La agenda debe estar diseñada de manera tal que el alcance de la negociación esté claramente expresado y cada punto de la misma debidamente cubierto.

En primera instancia suelen introducirse los temas menos controvertidos, para establecer en el comienzo un clima de cooperación, (p.e. un análisis del objeto de la negociación con clarificaciones que los expertos de la mesa puedan aportar para tener una base común de trabajo, aspectos fáciles de acordar, etc...)

C. Equipo de negociación :

Se deben definir los miembros del equipo de negociación que nos van a representar en la mesa de negociación y sus respectivas responsabilidades, siendo clave la identificación del coordinador de nuestro trabajo dentro de la negociación (portavoz), quien tendrá la responsabilidad de coordinar el diálogo, equilibrar la participación de los miembros del equipo, etc...

D. Identificación de la capacidad real de interlocución :

Una vez establecidos los procedimientos y el orden del día, debemos identificar los límites precisos de nuestra propia capacidad (hasta donde podemos comprometernos), y las de la otra parte (que capacidad real de negociar y cerrar acuerdos tienen aquellos/as con quienes negociamos para evitar pérdidas de tiempo o desarrollos mal enfocados).

E. Puesta en escena :

La empresa/patronal siempre es el anfitrión en el proceso de negociación, la preparación del lugar donde se llevará a cabo la misma puede ser utilizada para condicionar el encuentro.

No solo ahorrarán tiempo y dinero de transporte sino que le otorga una pequeña ventaja psicológica. Además les permite acceder a otros sectores de su organización, lograr documentación, testimonio de expertos, etc. con mayor facilidad. En definitiva juegan "en casa".

Incluso no dudan en sacar del contexto habitual la localización de la negociación, como fórmula para que sus propuestas tengan la mejor acogida posible; Reuniones en restaurantes, viajes al extranjero, jornadas de reflexión en sitios inhabituales; alejando a la vez la negociación del contexto de los centros de trabajo.

La **CGT** debe mantener las plantillas, y especialmente a la afiliación, "dentro" de la negociación a través de la información permanente en comunicados y asambleas y al equipo negociador "fuera" de la mesa, en contacto permanente con la opinión de las secciones sindicales y los centros de trabajo.

F. Posición/Búsqueda de acuerdo :

Una vez cumplimentada la introducción mediante las etapas anteriores, cada parte expresará para cada tema del orden del día, sus objetivos e intereses, así como los conflictos que se identifiquen en cada tema.

Es importante preparar durante la planificación un "texto" que exprese nuestra posición en referencia a los temas clave y una vez en la mesa de negociación debemos verificar que dicha posición ha sido entendida por la otra parte.

Por tanto durante la planificación, se sugiere escribir dichos temas para su posterior lectura o repetición, y/o resumirlos con palabras claves en algún medio (a entregar/utilizar en los momentos claves para argumentar y que pueda quedar constancia de nuestra posición).

Una vez en la mesa de negociación, a medida que se plantean las posturas por cada parte, es necesario evaluar cuidadosamente las diferencias entre ambas posiciones sobre cada tema, buscando siempre identificar los intereses de la otra parte, y qué es lo que realmente necesita para poder cerrar un acuerdo.

Ante este proceso de búsqueda del acuerdo, que exige creatividad y "regateo", es conveniente la preparación de una última lista de **condiciones irrenunciables**, así como valorar el margen propio de maniobra (concesiones a realizar y opciones para salvar escollos, ...).

G. Tácticas:

Debemos tener en cuenta que la empresa está versada (cuenta con profesionales en negociación y Recursos Humanos), en una amplia gama de tácticas y estratagemas, ilustradas en la literatura sobre negociación con lujo de anécdotas. Como todos las conocemos, intentaremos que su efecto sea muy limitado, no obstante lo cual se deberán recordar algunas de las estrategias más utilizadas:

- *Descontestualización del negociador con un ambiente diferente al habitual.*
- *Alargar indefinidamente las sesiones de negociación.*
- *Personalizar la relación con el negociador para alargarle individualmente.*
- *Trato discriminatorio o humillante para hundir psicológicamente.*
- *Oferta de concesiones personales.*
- *Cambio de favor por favor o por derechos sindicales.*
- *Manipulación de actas.*
- *Prisas a la hora de la firma para provocar errores.*
- *Negociación bajo pacto de secreto.*
- *Acuerdos incluyendo compromisos incumplibles.*
- *Utilizar "supuestos mediadores neutrales".*
- *Ablandar o endurecer artificialmente las actitudes personales para envolver o tensar.*
- *Trabajo de pasillos.*
- *Descalificaciones personales*
- *Tergiversación de argumentos y situaciones.*
- *Introducir temas "al margen".*
- *Reflejar los términos pactados con ambigüedad interpretable.*

H. Contratácticas:

Algunas reglas básicas a seguir durante el encuentro de negociación son las siguientes:

- * *Mantener el orden del día y evitar que se desvíe la conversación fuera del tema que se debe discutir en ese momento.*
- * *Antes de dar por finalizada la reunión, recapitular los acuerdos y fijar el siguiente paso.*
- * *Tomar la iniciativa en abordar los temas claves o en posponerlos, buscando el momento oportuno. Es táctica muy habitual sacar cualquier aspecto colateral o ajeno, que sirva para desviar una cuestión que solo interese debatir a una de las partes.*
- * *Evitar la generación de tensiones innecesarias mediante una cuota de buen humor o un receso.*

- * Saber cuándo hay que "tensar" la reunión y llevarla al límite.*
- * No vacilar en consultar con el equipo o con los/las expertos que sea necesario para evitar el riesgo de tener que retractarse después.*
- * Ser claro y evitar dar cifras ambiguas para evitar que la otra parte se aproveche del margen inferior.*
- * Aprovechar cualquier aspecto que nos pueda dar alguna ventaja psicológica, despistar siempre que se pueda y ante cualquier imprevisto: "mirada impenetrable".*
- * Cuando sea posible, sentarse en la cabecera de la mesa o en sitios predominantes.*
- * Evitar ser envuelto por aspectos personales y/o ambientes.*
- * Evitar perder el tiempo en generar trabajo innecesario.*
- * Procurar mantener el tiempo previsto en la agenda, evitando sesiones interminables. No obstante, hay que prepararse para afrontar reuniones maratonianas cuando sea necesario.*
- * Reducir las interrupciones ajenas a la negociación.*
- * Terminar la negociación, con una nota positiva siempre que se pueda, y retirarse cuanto antes.*
- * Comprobar minuciosamente lo recogido en las actas (o en cualquier otro documento escrito) y rechazarlas cuantas veces sea necesario.*

I. Cierre :

Deberemos considerar qué señales de cierre de la otra parte podrán sugerir que el acuerdo está cerca y, en ese momento, es conveniente hacer uso de alguna de las concesiones previstas (abandono de determinado nivel de exigencia, ...), para ayudarnos a alcanzar sus propios objetivos. Sin olvidar nunca:

- A) Como paso previo al cierre, es conveniente realizar una revisión detallada de los beneficios para cada parte y aprovechar ese momento para documentar y establecer con precisión los acuerdos logrados.**
- B) Es decir, para asegurarse de que no se nos olvida nada y que no hemos metido la pata (revisar cada papel y hasta la última coma).**
- C) Quienes representan a CGT no están facultados para firmar ningún acuerdo sin un mandato expreso.**

No siempre es fácil realizar una valoración adecuada en cada momento, ya que aunque se tenga bien definidos nuestros límites (máximos-mínimos, peor acuerdo aceptable...), no siempre el acuerdo final se ajusta milimétricamente a los parámetros y proporciones previstas.

Esta imprevisibilidad puede depararnos una cierta perplejidad ante acuerdos más positivos de lo previsto en determinados aspectos y más negativos de lo previsto en otros.

La valoración “in situ” sobre el resultado final dependerá de la intuición del equipo negociador, de su experiencia y capacidad de perspectiva. Como no estamos para experimentos, volvemos a insistir :

No firmar ningún documento "en caliente" sin acuerdo claro al respecto.



5

GRUPOS EMPRESAS
SEGREGACIONES
EMPRESAS

DOCUMENTACIÓN DE TRABAJO PARA LAS JORNADAS DE FORMACIÓN SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.-

Raúl Maíllo, Abogado del Gabinete Jurídico Confederal de la CGT.

INICIO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (REPRESENTACIONES UNITARIA Y SINDICAL).-

Selección por la empresa que inicia el proceso negociador:

- STS 14.07.2000, STSJ Cataluña 20.10.2000.

Selección conforme a la prioridad temporal en cuanto al inicio de la negociación:

- STS 30.10.1995.

COMPOSICIÓN COMISIÓN NEGOCIADORA.-

Momento de consideración de la representación electoral.-

Los niveles de representatividad que han de tenerse en cuenta son los "*(...)existentes en el momento de iniciarse la negociación, pues es en ese momento en el que ha de fijarse la legitimación inicial del art. 87.2 ET, que otorga el derecho a participar en la negociación colectiva formando parte de la comisión negociadora (art. 87.5 ET). Es, por tanto, el nivel de representatividad existente en ese momento el que debe tenerse en cuenta a efectos del cómputo de las representaciones previsto en el art. 89.3 ET*" (STS 23.11.1993).

Así lo han establecido las sentencias del Tribunal Supremo: SSTs 7-6-1996, y 7-7-1997 y las que esta cita de 23-11-1993, 9-3-1994, 5-10-1995, 18-12-1995 y 25-5-1996, siendo a partir de dicho momento inalterable dicha representatividad

Elección de miembros de de Comisión negociadora formada por la representación sindical: sistema aritmético (STS 07.03.02).

"(...)Dividir el número de representantes de los trabajadores establecidos en la Empresa entre el número de puestos de la parte social en la mesa de negociación. El cociente sirve para otorgar los puestos en la mesa negociadora, dividiendo por el mismo cociente el número de representantes obtenidos por cada Sindicato. Una vez establecidos estos resultados, si quedaran vacantes en el órgano de negociación se atiende a los llamados "restos", dentro de los cuales pueden entrar incluso los Sindicatos que no alcanzan el mínimo preciso para la adjudicación directa".

MAYORÍAS DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA EN LA TOMA DE DECISIONES.-

Toma de decisiones de la Comisión negociadora. Mayoría conforme a la representatividad y no al número de miembros. SSTS 17.01.2006, 31.10.1995 y 23.11.1993 (criterio de mayoría electiva o de la audiencia electoral).

SUCESIÓN DE EMPRESA Y CONVENIO APLICABLE.-

STS 13.11.1997;

En ella se trata de profesores de Centros de la Administración Central que disfrutaban de dos meses de vacaciones anuales y se regían por Convenio propio, que fueron transferidos a una determinada Comunidad Autónoma y que en ella pretendía mantener esa condición o derecho. La Sala dice al respecto"*(...)que: «Es cierto que la transferencia a ésta de dichos centros no podía suponer la pérdida automática de tales condiciones más beneficiosas, de acuerdo con el principio de continuidad de la relación de trabajo en la sucesión de empresa acogido en el art. 44 del Estatuto de los Trabajadores (RCL 1980, 607) ; así lo reconoció la sentencia de Magistratura de Trabajo, dictada en el mismo año 1985 en que se produjo la referida transferencia.*

Pero dicho principio de continuidad de la relación de trabajo en la sucesión de empresa no impone una absoluta congelación de las condiciones de trabajo anteriores, que condenaría al fracaso cualquier intento de regulación homogénea en supuestos, como el presente, de integración en la misma entidad de distintos grupos de trabajadores. Por vía de convenio colectivo posterior al cambio de titularidad de la empresa se puede proceder a tal regulación homogénea de condiciones de trabajo, mediante, en su caso, las compensaciones oportunas de las condiciones más beneficiosas precedentes de carácter colectivo, no adquiridas a título exclusivamente personal». En el mismo sentido las sentencias de 20 de enero de 1997 (recurso 687/1996) y 12 de noviembre de 1993 (recurso 4062/92)".

SAN 09.01.2001; STS 22.03.2002;

"(...) la doctrina de la Sala en materia de subrogación «ex» artículo 44 ET, y se proyecta sobre un supuesto en el que los trabajadores cedidos pertenecientes a varias empresas de un grupo que fueron absorbidas por la cesionaria; aquellas empresas tenían cada una de ellas Convenio propio en situación de ultractividad y la última no lo tenía. La Sala afirma que un Convenio en esa situación, denunciado pero no sustituido por otro, mantiene «vivas» sus cláusulas normativas y por ello ha de mantenerse su aplicación a los trabajadores cedidos hasta que un nuevo Convenio resulte aplicable".

CONVENIO COLECTIVO APLICABLE EN LA EMPRESA:

Principio de aplicación general de un único convenio a la empresa, principio de Unidad de empresa.

- Convenio colectivo más favorable.
- Convenio colectivo aplicable a la actividad real principal y preponderante.

- Excepción para los supuestos en los que la empresa carece de homogeneidad productiva y actividad preponderante y con diversidad de actividades profesionales desarrolladas en el curso del ciclo productivo.

STSJ LA RIOJA 07.10.2004.-

"(...)En los casos en que, en una misma empresa se desarrollen actividades distintas, según doctrina judicial consolidada, la «actividad» determina la adscripción a un convenio colectivo en concreto (por todas SSTCT 10 octubre 1983, 15 julio 1985 y 26 junio 1986), siendo, por tanto, de aplicación a cada una de ellas los convenios respectivos (STCT 1 abril 1987). Estos supuestos conllevan la posibilidad de coexistencia dentro de una empresa de varios convenios colectivos (STSJ Andalucía/Málaga de 8 noviembre 1993) y en ellos ni es de aplicación el principio de unidad de empresa (SSTCT 17 febrero 1978 , 29 marzo 1985 y 10 noviembre 1988 y STSJ Andalucía/Málaga de 8 noviembre 1993), ni tampoco el principio de unidad del convenio, que no puede oponerse a que él o los trabajadores de una misma empresa que se dedican a actividades diversas puedan regularse por distintos convenios como sostiene la doctrina contenida en las SSTS de 1 de junio de 1978 (RJ 1978\ 2247) , 6 de mayo de 1981, 11 de diciembre de 1985 (RJ 1985\ 6094) , 26 noviembre 1990 , entre otras (STSJ Cataluña de 6 marzo 1995 y STSJ Baleares de 29 enero 1997).

Puede traerse a colación, a mayor abundamiento, el concepto de «actividad propia» proporcionado por la STS 18 enero 1995, dictada en casación para unificación y recepcionada, entre otras, en la STSJ Andalucía/Málaga de 21 febrero 1997, según el cual forman parte de ésta «las obras o servicios que pertenecen al ciclo productivo de la misma, esto es, las que forman parte de las actividades principales de la empresa», de manera que «más que la inherencia al fin de la empresa, es la indispensabilidad para conseguirlo lo que debe definir el concepto de propia actividad»".

Madrid, a día 16 de Abril de 2008.

6

**CRITERIOS SINDICALES
PARA LA
MOVILIZACIÓN**

7. DESARROLLO DE UN PROCESO DE MOVILIZACIÓN

7.a) INTRODUCCIÓN

Desgraciadamente a los/as trabajadores/as nunca nos han regalado nada; por esta razón la MOVILIZACIÓN ha sido imprescindible a lo largo de toda la historia para mejorar el nivel de vida y las condiciones de trabajo. No estamos hablando de un mecanismo pasado de moda. Muy al contrario, como podemos ver en nuestra práctica sindical diaria, tiene una vigencia absoluta.

La MOVILIZACIÓN, con su lógica y sus mecanismos resulta por lo tanto un instrumento imprescindible.

7.b) DESARROLLO

Vamos a reflejar un esquema de movilización que pueda servir de orientación en sus términos generales a quienes tienen menos experiencia, siendo las circunstancias de cada caso las que deberán adecuar la actuación a seguir.

*** Inicio del proceso.**

Paralelamente al desarrollo de la Acción Sindical (esquema), se van sentando las bases (información y debate) para que se tome la decisión (participación) de movilizar.

*** Tipos generales de movilización.**

Buscando adecuar las dimensiones de la movilización a la causa que la motiva, así como al objetivo buscado.

- Información en los centros de trabajo.
- Opinión Pública.
- Presión directa a los responsables.
- Sentadas y encarteladas.
- Fax y correos electrónicos
- Encierros.
- Ocupaciones.
- Concentraciones.
- Manifestaciones.
- Paros.
- Huelgas de celo.
- Huelgas.
- Huelgas indefinidas.
- Boicot.
- (otros)

* Desarrollo de la movilización.

- **Decisión del Sindicato.**
- **Respaldo uniforme de las Asambleas o de los comités de empresa.**
- **Acción solitaria**, buscando siempre una participación lo más amplia posible.
- **Acciones legales** que se deben intentar respetar.

Plazos (depende de la acción).

Requisitos.

Definición de objetivos.

Intentos de negociación (Comité de Huelga, Solicitud de reunión, Reuniones directas empresa-sindicatos con actas,...)

Actas de desacuerdo.

Servicios mínimos.

Propuesta.

Seguimiento.

Búsqueda de mediadores y arbitrajes cuando se considere claramente necesario.

Disponer de una Asesoría Jurídica permanentemente.

- **Precauciones sindicales.**

** Asambleas y respaldo.*

** Publicidad.*

** Ganar la Opinión Pública.*

** Momento adecuado.*

** Movilización adecuada.*

- **Lógica de las convocatorias** y escalonamiento progresivo de las movilizaciones convocadas, de menos a más.

- **Desarrollo garantizado de las acciones**, cobertura y apoyo necesarios.

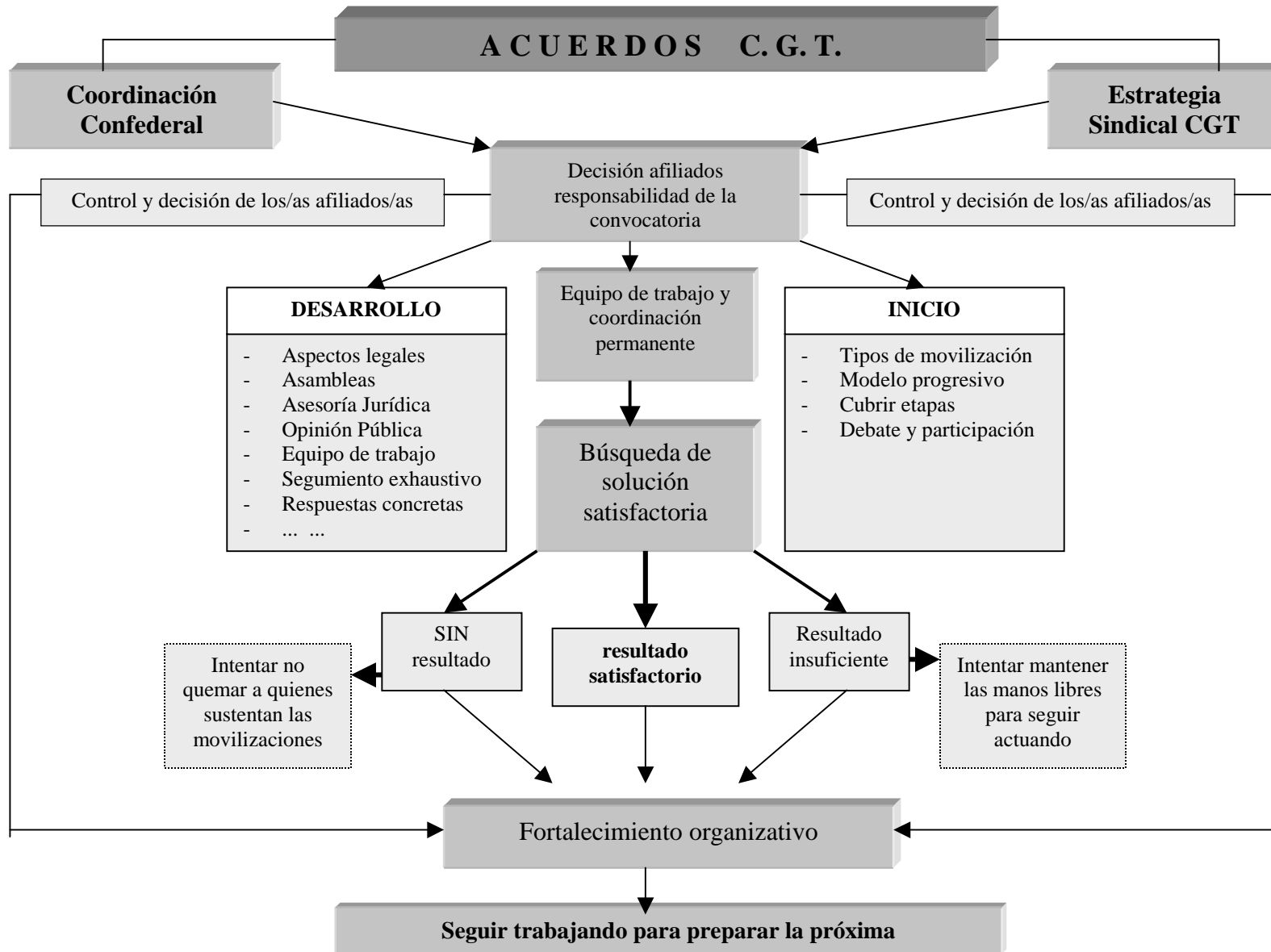
- *Equipo de Trabajo de las Secciones Sindicales.*
- *Estructura informativa.*
- *Asesoría Jurídica.*
- *Apoyo exterior a la empresa o al Sector (F.Locales, Sindicatos, ...)*
- *Clarificación de responsabilidades*

- **Seguimiento** de las acciones y las consecuencias.

- **Continuidad** de las acciones de manera encadenada desde su proceso debatido o mantenido en el tiempo.

- **Salida** al proceso de movilizaciones.

- *Acuerdos y seguimiento de la misma.*
- *Necesidad de retomar el proceso.*
- *Establecer un pacto de continuidad hacia el futuro.*



7.c) CRITERIOS GENERALES

- **La movilización suele acabar siendo imprescindible.**
- Fijada su **enorme importancia en el desarrollo de la Acción Sindical**, es conveniente manejar el concepto de movilización a niveles internos (Asambleas de Afiliados), como externos (Asambleas de trabajadores) sin ningún asomo de frivolidad.
- **No se puede quemar ni el concepto de movilización ni las personas que la sustentan**, realizando convocatorias poco preparadas, poco entendidas, poco argumentadas, poco oportunas, o más duras y costosas de lo que se está dispuesto o se puede asumir.
- **Dotarnos de objetivos creíbles. El debate, la información y la participación son imprescindibles** para el éxito de la movilización.
- **Hay que medir bien objetivos, máximos y mínimos y acciones convocadas**, (no se puede intentar matar moscas a cañonazos ni esperar que los problemas se solucionen por aburrimiento o buena voluntad)
- **En ocasiones puede ser necesario convocar, o movilizar en solitario** para mantener la coherencia del Sindicato, la claridad de un posicionamiento sindical o para generar conciencia y dinámica.
- **Hay que movilizar pero intentando mantener siempre abierta la posibilidad de conseguir una salida mediada o negociada** que satisfaga mínimamente nuestra exigencia.
- **Es mejor un acuerdo que una estrellada, pero siempre lo mejor es tener las "manos limpias" para no darse por vencido y seguir actuando.**

7.d) REFLEXIÓN

Un proceso de movilización implica un trabajo y una dedicación específica. **Sabiendo medir las dimensiones** de cada convocatoria (no es lo mismo local que estatal, sector que empresa, industria que servicio público,...) y **abrir a la participación** (asambleas; participación de los/as trabajadores/as en reuniones y comités de huelga; ...), puede darnos un resultado positivo tanto en el terreno reivindicativo como en el concienciador y en la implantación de la organización.

Debemos tener presente que la patronal siempre jugará todo lo sucio que le sea posible (desinformando con noticias falsas o manipuladas; confundiendo a partir de rumores; amenazando con despidos, sanciones, represalias,... ; pasando facturas personales; ofreciendo prebendas; sugiriendo que las convocatorias son ilegales;...) y que debemos contrarrestar estas maniobras con firmeza y claridad.

Quizá lo que más problemático pueda ser el contrarrestar el miedo (interno y externo) a una posible huelga ilegal. Lo cierto es que haciendo las cosas bien no hay por que tener miedo, eso sí, debemos ser muy minuciosos en nuestra actuación.

Es mucho el camino que nos queda por recorrer a la **CGT** en el terreno de la movilización. Desgraciadamente, en un momento de retroceso tan evidente como el actual, no se está produciendo la respuesta movilizadora que la situación requiere.

La clase trabajadora está dividida, adormecida y representada por organizaciones que traicionan una y otra vez sus propios enunciados, mientras la precarización y la exclusión avanzan.

El camino para reemprender la movilización que pueda cambiar esta dirección de los acontecimientos es el camino de volver a vertebrar al conjunto de la clase trabajadora (activos, parados, precarios, excluidos, ...) y de construir una organización fuerte que recupere el sentido del sindicalismo.

Hay que hacer reverdecer la movilización y la confianza en que la acción es la única posibilidad de ganar que los débiles tenemos.

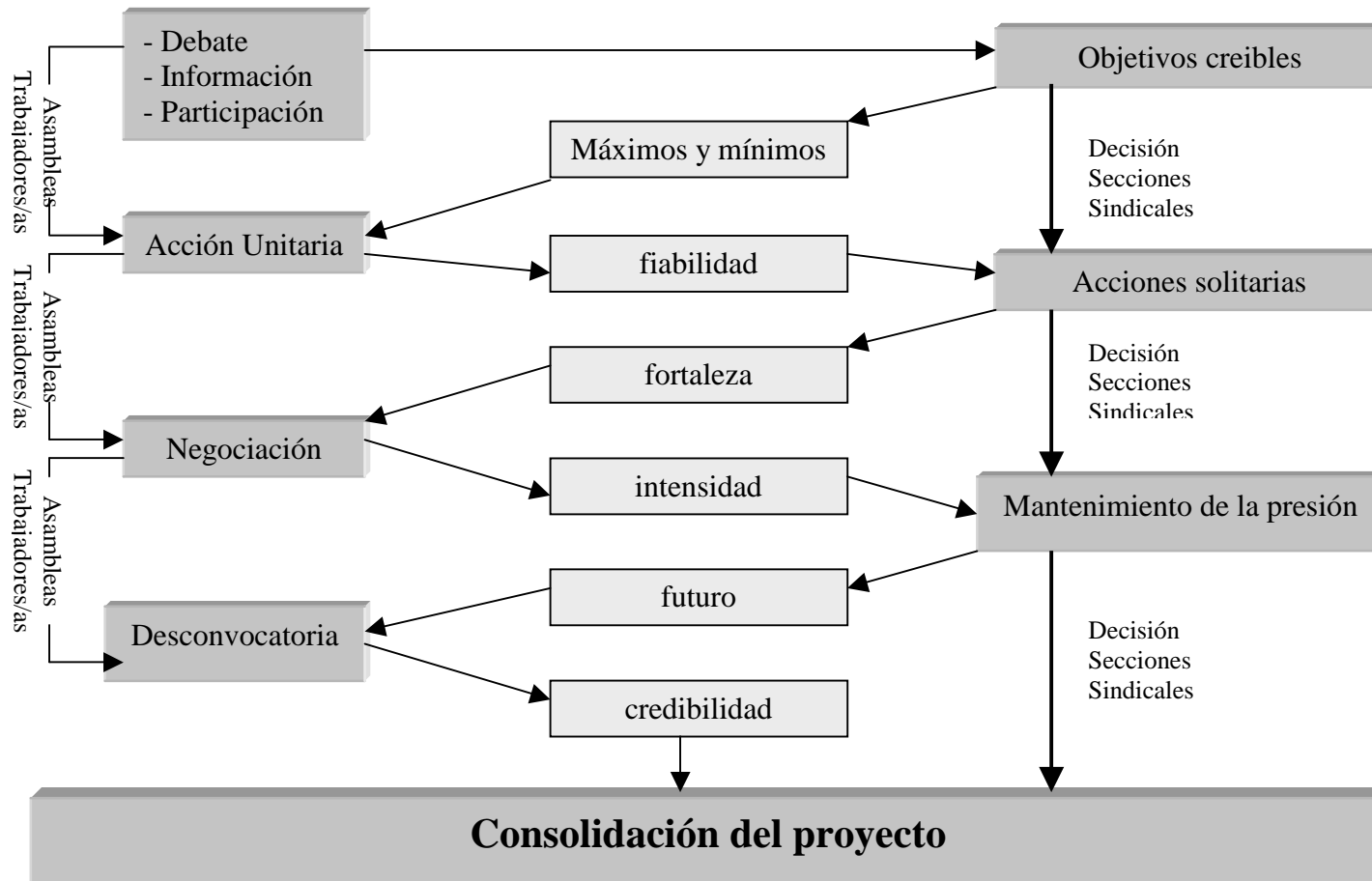
Como hemos dicho, la movilización debe ser preparada, medida y reflexionada en profundidad, lo cual no se puede confundir con la apatía y el conformismo como justificación para no intentarlo, se debe intentar una y otra vez.

No podemos olvidar que existen distintos niveles de movilización y que algunos tipos de movilización son realmente sencillos de planificar y desarrollar.

Tampoco podemos olvidar las ventajas que debe ofrecernos pertenecer a una Confederación de cara a movilizaciones conjuntas, ni la necesidad de profundizar con nuestras propuestas sobre lo concreto (centros de trabajo), mientras mantenemos un análisis, unos planteamientos y una dinámica movilizadora global.

Nos queda mucho por recorrer, así que no perdamos más tiempo.

- Es mejor un acuerdo que una estrellada, pero siempre lo mejor es tener las "manos limpias" para no darse por vencido y seguir actuando.



2.- EL DERECHO DE HUELGA.

Legislación aplicable:

- *Real Decreto-ley 17/1977, de 4 marzo, sobre relaciones de trabajo.*
 - *Constitución española de 1978, artículo 28.2.*
 - *Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores/as, artículo 4.1.e.*
 - *Entre otras, Sentencias del Tribunal Constitucional 11/1981, de 8 de abril, y 13/1986, de 30 de enero.*
 - *Código Penal, artículo 315.*
-

2.1.- Introducción.-

La huelga se configura como una medida de conflicto, de fuerza y presión, a fin de que los trabajadores/as adopten una posición más equilibrada con respecto a la del empresario correspondiente.

La huelga como instrumento, como forma que expresa el conflicto por antonomasia en la relación salarial, se encuentra muy arraigada en la defensa de los intereses colectivos de los trabajadores/as.

Esa relación entre la organización de la defensa de los intereses de los trabajadores/as y las formas de tutelar los mismos por medio de la huelga, pertenece a la experiencia social y a la cultura política de este último siglo, como elemento central de cualquier sistema democrático de relaciones laborales.

La huelga trasciende a la relación salarial y penetra el mundo social y político, como manifestación de protesta y ejercicio real de democracia directa, es decir, como contrapoder. Es la insubordinación social en un sentido genérico, la cual obliga a variar las decisiones políticas –políticas de protección social, vivienda, educación, medioambiente, etc- que atentan contra los intereses y condiciones de vida de la mayoría de la sociedad.

La huelga como medio de lucha, tiende a restablecer el principio de equilibrio ante las fuerzas del mercado, -hoy más que nunca, mercado como expresión de poder “absoluto” el cual desplaza al poder político o/y es parte de ese poder-, que impone todo tipo de obstáculos para el ejercicio efectivo por parte de los ciudadanos de la libertad e igualdad.

En nuestro ordenamiento jurídico, el derecho de huelga y su ejercicio se recoge en distintas normas, desde el *Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, de Relaciones Laborales, en su artículo 1*, que reconocía el ejercicio del derecho de huelga en el ámbito de las relaciones laborales. La **CE de 1978, en su **artículo 28**, configura el derecho de huelga como derecho fundamental de los trabajadores/as. Así mismo, y como derecho de carácter subjetivo reconocido a todos los trabajadores/as, se establece este derecho en el **artículo 4.1.e del ET**, lo que implica una atribución individual a cada uno de los trabajadores/as, con las limitaciones en cuanto al ejercicio de este derecho que existen para ciertos estamentos, y que más adelante se desarrollan. De igual forma, sumamente importantes han sido diversas Sentencias, entre la que destacamos la **STC 11/1981, de 8 de abril**.**

Con respecto a la CE, enmarca el derecho de huelga como un derecho fundamental, en idéntico plano de reconocimiento y protección que al derecho a la intimidad, la igualdad ante la Ley, la no discriminación, la vida e integridad física, la libertad ideológica y religiosa, la libertad y seguridad o la inviolabilidad del domicilio o la correspondencia, con lo que está dotado de una especial protección, extremo que agrava la sanción de todas aquellas conductas tendentes a limitar o impedir el ejercicio del derecho de huelga, sanciones que pueden venir desde la jurisdicción penal, social o laboral., y que más adelante veremos.

2.2.- El derecho de huelga, sus límites y su protección.

2.2.1.- Titulares del derecho de huelga.

En principio, todos los trabajadores/as y trabajadoras tienen reconocido el derecho a la huelga. Así, el artículo 4.1. e del ET reconoce el derecho de huelga, derecho que es de carácter indisponible, lo que significa que **los pactos o acuerdos, individuales o colectivos, que limiten o anulen el ejercicio de este derecho, son nulos.**

- **El derecho de huelga se circunscribe a los trabajadores/as por cuenta ajena, españoles o extranjeros, supeditándose en el caso de los últimos, al correspondiente permiso de trabajo.**
- **Los trabajadores/as al servicio de las administraciones públicas tienen derecho a la huelga, con determinadas peculiaridades en cuanto al preaviso y al mantenimiento de los servicios de la administración correspondiente.**
- **Los funcionarios/as públicos también tienen reconocido el derecho a la huelga.**

El personal civil al servicio de establecimientos militares, según establece la Disposición Adicional 1ª del RD-L 17/1977, no se rige por la normativa general del resto de trabajadores/as, sino por las propias del los estamentos militares, aunque sí tienen reconocido el derecho a la huelga, y a pesar de que el Tribunal Constitucional, en Sentencia 26/1986, haya declarado contrarias al derecho de huelga, las instrucciones dictadas por el Ministerio de Defensa en momentos de conflicto laboral, y que puedan limitar el ejercicio del derecho de huelga.

- **Los trabajadores/as de la administración de justicia, tienen reconocido el derecho de huelga si son “auxiliares de justicia”, “oficiales de justicia” o “agentes”, así como el personal administrativo al servicio de esta administración.**

Los jueces, fiscales y secretarios judiciales, tienen limitado el derecho a sindicarse, pero no aparece limitado o restringido expresamente en nuestro ordenamiento su derecho a la huelga con lo que, pese a que en la práctica la mayoría no ejercen ni reclaman este derecho, es dudoso que no lo tengan reconocido.

2.2.2- Ejercicio y límites del derecho de huelga.

La huelga podrá ejercerse en los términos previstos en el RD-L 17/1977, en su interpretación dada por la STC 11/1981, de 8 de abril.

- **La participación en la huelga tiene el efecto inmediato de dejar en suspenso el contrato de trabajo de los trabajadores/as que ejercen su derecho, y no puede dar lugar a sanción alguna, salvo que el trabajador, durante la huelga, incurriera en falta laboral, tal y como establece el artículo 6 RD-L 17/1977.**
- **El ejercicio del derecho de huelga no es ilimitado**, existen una serie de restricciones que de ser incumplidas podrían convertir la huelga en ilícita o abusiva; siendo el TC el encargado de establecer los límites del derecho de huelga dentro de los parámetros establecidos en el RD-L 17/1977.

Existen circunstancias que limitan el ejercicio del derecho; y son:

- **La necesidad de preaviso de celebración de la huelga (convocatoria y su legalización).**
- **Mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.**
- **Publicidad de la huelga en los sectores que afecten a los servicios públicos de la comunidad**
- **No ocupación del Centro del trabajo.**
- **Suspensión del Derecho de Huelga en supuestos de declaración de estados de alarma, excepción y sitio.**
- **La violencia física o psíquica, ejercidos por los huelguistas contra sus compañeros o el empresario, o contra los bienes o instalaciones de la empresa.**

2.2.3.- Protección del derecho de huelga.

La protección del derecho de huelga viene determinada desde varias perspectivas:

- **Desde la Jurisdicción Social**, así el artículo 8.10 de la LISOS, establece, como infracción muy grave “(...) *los actos del empresario lesivos del derecho de huelga de los trabajadores consistentes en la sustitución de los trabajadores en huelga por otros no vinculados al centro de trabajo al tiempo de su ejercicio, salvo en los casos justificados por el ordenamiento (...).*”
El artículo 40.1 también de la LISOS, establece para las sanciones por faltas muy graves multas de entre 3005 € hasta 90.151 €
- **Desde la Jurisdicción Penal**. Así, la protección penal del ejercicio del derecho de huelga, viene dada mediante el **artículo 315 del Código Penal**, en el que se establece la pena de prisión de seis meses a tres años, y multa de seis a doce meses, para quien, mediante engaño o abuso de situación de necesidad, impidieren o limitaren el ejercicio del Derecho de Huelga, incluyendo también la coacción como supuesto censurable penalmente.

En consecuencia, cuando se produce una trasgresión del derecho de huelga de los trabajadores/as, se puede acudir a la vía jurisdiccional correspondiente para depurar las responsabilidades que hubiera lugar.

2.2.4.- ¿Quiénes pueden convocar huelga?

El artículo 3 del RD-L 17/1977, determina en su apartado primero determinadas exigencias, que fueron moderadas por distintas resoluciones del Tribunal Constitucional, entre otras la STC 11/1981, de 8 de abril.

Así, **están legitimados para convocar huelga:**

- **Los/as representantes de los trabajadores/as y los Sindicatos;** debemos entender por representantes tanto los unitarios (Comités de Empresa y Delegados/as de Personal), como los representantes sindicales y los Sindicatos con implantación en el ámbito al que afecte la huelga. Esta “*implantación*” debemos entenderla en sentido amplio; esto es, tiene “*implantación*” un sindicato que en el ámbito del conflicto tiene afiliados, representantes electos o incluso fuerza y capacidad suficiente para convocar la huelga.

El acuerdo por el que se convoca la huelga debe haberse tomado en reunión conjunta de los representantes de los trabajadores/as y por mayoría. Debe redactarse de igual forma un acta de esta reunión reflejando la decisión.

Debemos destacar que **no** es necesario acuerdo expreso en cada centro de trabajo, dado que esta exigencia recogida en el artículo 3.1 del R-DL 17/1977, fue declarada inconstitucional por STC 11/1981, de 8 de abril. La misma Sentencia declara también inconstitucional la exigencia del artículo 3.2.a del R-DL 17/1977, en cuanto a que si la convocatoria de huelga la realizan el Comité de Empresa o los Delegados/as de Personal, a la reunión debe asistir al menos el 75% de estos representantes de los trabajadores/as.

- **Los propios trabajadores/as.** Existen varios supuestos en este caso:
 - En asamblea de trabajadores/as.

Asamblea que deberá ser convocada por al menos el 33% de la plantilla del centro de trabajo o empresa en cuestión, tal y como establece el artículo 77.1 del ET). En el orden del día de esta asamblea deberá constar como punto la discusión y votación de la convocatoria de huelga. El acuerdo de convocatoria de huelga deberá ser adoptado por la mitad más uno de los trabajadores/as de la empresa.

- Cuando los trabajadores/as afectados por el conflicto acuerden someter a votación la convocatoria de huelga; en este caso es necesaria la mayoría simple.

Fue declarada inconstitucional la exigencia del artículo 3.2..b del R-DL 17/1977 de que sea al menos un 25% de la plantilla la que acuerde someter a votación la declaración de huelga (STC 11/1981, de 8 de abril).

- En el caso de huelga de sector o con una incidencia territorial amplia, no es necesario que se convoque centro de trabajo por centro de trabajo, bastando con la comunicación a las empresas afectadas o a sus asociaciones, además de a la autoridad laboral correspondiente (STC 13/1986, de 30 de enero).

A continuación se recogen tres **modelos de Actas:**

Cuadro nº62

<p>Acta del acuerdo adoptado por los trabajadores/as de someter a votación la huelga:</p> <p>En, a de de</p> <p style="text-align: center;">REUNIDOS</p> <p>Los trabajadores/as de la Empresa, que se señalan al pie de este documento, del centro de trabajo sito en</p> <p style="text-align: center;">MANIFIESTAN</p> <p>Que en base a lo determinado en el artículo 3.2.b) del Real Decreto-Ley 17/1977, y a la vista de la situación conflictiva existente en el centro de trabajo, toman el acuerdo de someter a votación entre todos los trabajadores/as del mismo, la decisión de ejercitar o no el derecho de huelga.</p> <p>Que esta decisión se comuniquen a los representantes de los trabajadores/as del mismo Centro a fin de que lleven a término los trámites pertinentes para que se realice dicha votación.</p> <p>Y para que conste a los efectos procedentes, firman el presente documento en la ciudad y fecha arriba indicados:</p> <p>Don/Doña Don/Doña Don/Doña D.N.I. D.N.I. D.N.I.</p>

Cuadro nº63

<p>Acta de votación de los trabajadores/as sobre la convocatoria de huelga:</p> <p>En, a de de</p> <p>Siendo las horas, se procede a efectuar votación en el centro de trabajo de la Empresa, sito en ..., para determinar si procede la declaración de huelga, dada la situación conflictiva existente en dicho centro.</p> <p>La votación se lleva a cabo en base a la previa iniciativa para realizarla, en acuerdo tomado por los trabajadores/as, uniéndose a la presente acta la certificación de aquella decisión.</p> <p>Sometida la decisión a votación secreta, el resultado de la misma es el siguiente:</p> <p>Número total de trabajadores/as _____ Total de votos emitidos _____ Votos a favor de la huelga _____ Votos en contra _____ Votos en blanco _____ Votos nulos _____</p> <p>A la vista de lo expuesto, y por haber obtenido mayoría simple de votos del número de trabajadores/as del centro de trabajo afectado por el conflicto, se decide ejercitar este derecho a través del Comité de Empresa (o Delegados/as de Personal), los cuales cumplimentarán los trámites legales posteriores, ante la dirección de la Empresa y la autoridad laboral.</p>

firman a los efectos procedentes en derecho, en la ciudad y fecha arriba indicados.

Fdo. Don/Doña. Fdo. Don/Doña.
D.N.I. D.N.I.

Cuadro n°64

Acta de acuerdo de convocatoria de huelga adoptado por los representantes de los trabajadores/as:

En, a de de

Siendo las horas, se reúnen en el local de la Empresa sito en la calle, las personas que al margen se reseñan, todas ellas miembros del Comité de Empresa (o Delegados/as de Personal) de la misma, a fin de tomar la decisión que corresponde sobre si ejercer o no el derecho a la huelga, en base al Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo y con fundamento en (motivos de la huelga).

Sometida la cuestión a votación, el resultado de la misma es el siguiente:

Votos a favor de la huelga _____

Votos en contra de la huelga..... _____

Votos en blanco..... _____

Votos nulos..... _____

TOTAL VOTOS _____

A la vista del resultado de la votación, y de la decisión mayoritaria de los representantes de los trabajadores/as de esta Empresa, se decide ejercer el derecho de huelga.

Lo que se comunicará a la dirección de la Empresa y a la autoridad laboral, en tiempo y forma debidos, y se expondrá en el tablón de anuncios para el conocimiento del personal de la empresa.

De todo lo cual se levanta la presente acta, que firman todos los presentes en la ciudad y fecha arriba indicadas.

Fdo.:

2.3.- El Preaviso. Comunicación formal de la jornada de huelga.

Para la convocatoria de una jornada de huelga debe realizarse, en tiempo y forma, la oportuna comunicación formal de huelga tanto al empresario como a la autoridad laboral.

Esta comunicación, según establece el artículo 3 del RD-L 17/1977, debe hacerse por escrito, y ha de notificarse al empresario o empresarios afectados y a la autoridad laboral, **con al menos cinco días naturales** de antelación a la fecha de iniciación de la huelga.

- En el caso de que la **huelga** afecte a empresas encargadas de cualquier tipo de **servicio público**, esta comunicación o **preaviso** debe realizarse, **como mínimo con 10 días naturales de antelación**, tanto ante la Autoridad laboral como ante la empresa, y ello en virtud de lo establecido en el artículo 4 del RD-L 17/1977.

El preaviso debe contener al menos:

- **Objetivos de la huelga.**
- **Gestiones realizadas para solucionar el conflicto.**
- **La fecha del comienzo del huelga.**
- **Y la composición del Comité de Huelga.**

La necesidad de este **preaviso** o comunicación **cumple dos funciones:**

- Ofrecer una posibilidad de negociación a quienes, en el ámbito de la convocatoria de la huelga, tengan legitimidad para negociar de cara a la posible solución del conflicto con antelación a la celebración de la jornada de huelga.
- Dar a conocer a los usuarios la realización de la huelga, y que éstos adopten las medidas oportunas para resolver sus propias necesidades.

La falta de comunicación de la huelga puede convertirla en ilícita o abusiva.

Según múltiples sentencias y asentada doctrina de nuestros tribunales, la obligatoriedad del preaviso no impide el ejercicio del derecho de huelga, siempre que los plazos fijados para preavisar sean razonables.

Así mismo, la jurisprudencia constitucional, entre ellas en STC 11/1981, ha determinado que es posible no preavisar en los supuestos de fuerza mayor o estado de necesidad, situaciones éstas que por otra parte, deben probar los convocantes que no preavisaron (STC 11/1981). En estos supuestos, es necesario además, que concurren los siguientes requisitos:

- Que el mal causado por la falta de preaviso no sea más grave que el que se trata de evitar.
- Que la falta de comunicación no se haya provocado voluntariamente por los trabajadores/as.
- Que la agresión sufrida por los trabajadores/as sea súbita e inmediata, y exija en ese sentido una respuesta en iguales términos (en este sentido, la STS, de 8 de mayo de 1986).

Un **modelo de preaviso de huelga**, puede ser el siguiente:

Cuadro nº65

AL/LA REPRESENTANTE LEGAL DE(empresa afectada)

A LA(Autoridad laboral competente).

Don/Doña, Don/Doña, Don/Doña, Don/Doña, todos/as ellos/as miembros del Comité de Empresa (o Delegados/as de Personal) del centro de trabajo de esa empresa, sita en a la dirección de la misma,

MANIFIESTAN

Que, debido a la situación conflictiva en que se encuentran las relaciones laborales del centro de trabajo, por las siguientes causas:

1.,
2.

Por ello, la representación legal de los trabajadores/as, firmantes de este escrito, ha adoptado el acuerdo de ejercer el derecho de huelga, conforme a las disposiciones legales vigentes. A tales efectos, se adjunta a este escrito copia del acta de dicho acuerdo con especificación de los votos habidos.

Que las gestiones realizadas por esta representación para resolver las diferencias existentes, y que son causa directa del conflicto planteado, han sido las siguientes:

1.,
2.

Que los objetivos de la huelga anunciada, en relación con los hechos que la motivan y con las anteriores gestiones realizadas, son los siguientes:

1.
2.
3.

Que se iniciará la huelga el día (recuérdese que debe ser notificada con 5 días naturales de antelación a la fecha señalada para el inicio de la huelga, o con 10 días naturales si afecta a empresas encargadas de cualquier clase de servicios públicos).

Que el comité de huelga estará compuesto por los siguientes trabajadores/as (máximo de 12):

1., DNI
2., DNI
3., DNI
4., DNI

Lo que se pone en conocimiento de la dirección de la Empresa y de la Autoridad Laboral, a los efectos legales que procedan, solicitando, asimismo, que firmen una copia del presente escrito como acuse de recibo, así como la documentación adjunta.

En, a de 200...

Fdo.:

2.4.- El Comité de Huelga.

El Comité de Huelga se articula como un órgano de representatividad excepcional u ocasional, y que se crea como consecuencia de la situación de huelga y con la misma duración de ésta. Es el órgano que representa a los trabajadores/as durante la misma y viene obligado a participar en cuantas actuaciones sindicales, administrativas o judiciales, se realicen para la solución del conflicto. Los acuerdos que pongan fin a la huelga tienen eficacia de un Convenio Colectivo.

- **Las funciones del Comité de Huelga son:**
 - **Negociación para intentar llegar a un acuerdo que solucione el conflicto.**
 - **Garantizar durante la Huelga los servicios necesarios de seguridad de las personas y de las cosas, mantenimiento de locales y maquinaria.**
- **La composición del Comité de Huelga debe ser comunicada junto con el escrito de convocatoria a la autoridad laboral y a los empresarios afectados. A su vez, no puede exceder su composición de doce miembros, según establece el artículo 3.3 del RD-L 17/1977, y debe estar compuesto únicamente por trabajadores/as del propio centro de trabajo afectado por el conflicto, salvo que la huelga sea de ámbito superior.**

2.5.- Publicidad sobre la huelga.

En el caso de que la huelga afecte a empresas encargadas de cualquier servicio público, el artículo 4 del RD-L 17/1977, exige a los representantes de los trabajadores/as dar a la Huelga, antes de su inicio, la publicidad necesaria para que sea conocido por los usuarios del servicio.

La información a los usuarios también puede contener las vicisitudes sobre el desarrollo de la convocatoria de huelga, tales como obstáculos para el desenvolvimiento de la misma, a los efectos de recabar la solidaridad o apoyo de terceros, o superar la oposición de los empresarios (en este sentido, la STC 120/1983).

- **En consecuencia, la publicidad de la huelga cumple dos funciones:**
 - Avisar a los ciudadanos de la celebración de un cese en la actividad laboral que, en el caso de los servicios públicos, podrán adoptar las medidas necesarias para solventar sus necesidades.
 - Informar, tanto a los ciudadanos como a los trabajadores/as afectados por el conflicto, de los motivos que conducen a la necesidad de adoptar una medida de conflicto, tal como es la Huelga.

2.6.- Los Piquetes.

Dentro del concepto de publicidad de la huelga, el artículo 6.6 del RD-L 17/1977 permite a los trabajadores/as en huelga efectuar publicidad de la misma de forma pacífica, además de llevar a efecto recogida de fondos “*sin coacción alguna*”. Para ello, se configuran los llamados “*piquetes informativos*”.

- **Los piquetes informativos son un derecho de los trabajadores/as en huelga, sin el cual se verían privados de la necesaria publicidad y demanda de solidaridad que toda medida de presión necesita.**

Este derecho no sólo se extiende a los trabajadores/as en huelga, sino también a los representantes de los trabajadores/as, tanto unitarios como sindicales.

La presencia de seguridad prevista en las empresas afectadas, ya sea por seguridad privada o por fuerzas del orden público, no debe ser un obstáculo para la legítima actuación de los piquetes, siempre que ésta sea pacífica. La actuación de los piquetes, dentro del marco de lo establecido en el RD-L 17/1977, está constitucionalmente protegida.

El impedir a los piquetes o a sus componentes, el realizar la debida publicidad de la huelga, así como el resto de funciones establecidas en el RD-L 17/1977, es una actuación absolutamente ilegítima, y que se podrá denunciar en instancias administrativas (Inspecciones de Trabajo y Seguridad Social) y judiciales.

Por otro lado, el artículo 315.3 del vigente Código Penal, establece penas de prisión y multa a los que, actuando en grupos o individualmente, coaccionen a otras personas a iniciar o continuar una huelga.

- La actuación de los piquetes está conectada con la **prohibición de ocupar los locales y dependencias de las empresas**; sin embargo, esta prohibición se ve limitada con el derecho de información y reunión de los trabajadores/as, necesario para el desenvolvimiento del derecho de huelga (artículo 7 del RD-L 17/1977), debiendo quedar preservados los referidos derechos, de conformidad con los principios del ET (artículos 77 y siguientes).

Con respecto a la ocupación de los locales y dependencias de la empresa, es importante reseñar la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, contenida en una Sentencia determinante, la 11/1981, que interpretó esta cuestión tal como sigue:

“(…) La ocupación se tornaría en ilícita si se vulnera el derecho de libertad de otras personas o el derecho sobre las instalaciones y los bienes. En todos los casos en que exista notorio peligro de violación de otros derechos o de producción de desórdenes, la interdicción de permanencia en los locales puede decretarse como medida de policía.

(…), el artículo 7 debe de ser objeto de una interpretación restrictiva. Por ocupación hay que entender un ilegal ingreso en los locales o una ilegal negativa de desalojo frente a una orden de abandono, pero no, en cambio la simple permanencia en los puestos de trabajo (sin trabajar)”.

- El artículo 7.1. del RD-L 17/1977, establece para los trabajadores/as en huelga la prohibición de ocupar “*el centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias*”. No obstante, esta prohibición tan categórica ha sido perfilada por la jurisprudencia, sobre todo por la limitación que hace del derecho de reunión de los trabajadores/as en huelga.

Así, no es ilegal la mera permanencia de los trabajadores/as en huelga en el centro de trabajo, si no intentan, o consiguen, impedir a la empresa disponer de los lugares ocupados (STS de 30 de septiembre de 1980). Tampoco es ilegal la simple permanencia en el centro de trabajo (STS de 9 de junio de 1982).

No es ilegal de igual forma, la reunión de los trabajadores/as en huelga en locales sindicales, o, por ejemplo, en los vestuarios del centro de trabajo.

- En cuanto a las funciones de los piquetes, debemos matizar que el derecho a dar publicidad a la huelga, no se restringe a la mera invitación genérica a sumarse a la protesta, sino también a distribuir propaganda, hablar con los trabajadores/as a la entrada del centro de trabajo con el fin de explicarles los

motivos que la provocan, y a contradecir los fundamentos de quienes se oponen a la huelga; en este sentido la STC 120/1983.

La grabación o toma de fotografías de un piquete por parte de las fuerzas de seguridad, lesiona la libertad sindical y el derecho de huelga, y ello en virtud de lo establecido en la STC 37/1998.

Por supuesto, la participación en un piquete de huelga no puede ser en ningún caso motivo de despido por parte del empresario (STS de 6 de febrero de 1990).

Los supuestos son tan múltiples como las soluciones judiciales que se han dado en relación con la actuación de los piquetes. El problema surge al compatibilizar la actuación de los piquetes con el derecho al trabajo de los que niegan la huelga. Con lo cual, siempre vamos a estar entre la legalidad que nos ampara y protege para convocar la huelga, informar sobre la misma, convencer a nuestros compañeros y comprobar el desarrollo de ésta en los distintos centros para que no haya abusos con los trabajadores/as, y la posibilidad de que se nos considere intrusos o infractores de la norma.

Con carácter meramente orientativo, además de los anteriormente reseñados, citaremos algunos puntos básicos de actuación:

- **NO** atenta a la libertad de trabajo la actitud de quienes a la entrada de un centro de trabajo hablan con los trabajadores/as para que firmen un documento (STCT de 1 de mayo de 1980).
- El límite de actuación lo constituye el respeto a la dignidad personal e integridad moral (STC 2/1982).
- Se excluye de la sanción penal la simple alegación de una presión moral intimidante sobre la voluntad del ofendido (STC 254/1988).
- Se permite la captación y recogida de fondos de apoyo y sostenimiento a la huelga (STCT de 7 de julio de 1979).

2.7.- Servicios Mínimos.

El artículo 10.2 del RD-L 17/1977 que, “(...) Cuando la huelga se declare en empresas encargadas de la prestación de cualquier género de servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad y concurren circunstancias de especial gravedad, la Autoridad Gubernativa podrá acordar las medidas necesarias para asegurar el funcionamiento de los servicios. El Gobierno, asimismo, podrá adoptar a tales fines las medidas de intervención adecuadas (...)”.

Según la interpretación constitucional de este precepto, la fijación de los servicios mínimos corresponde al empresario y al Comité de Huelga, tal y como establecen, entre otras, las SSTC 11/1981 y 66/1983. No obstante, las negociaciones entre el Comité de Huelga y el empresario en torno a la fijación de los servicios mínimos, no vinculan a la autoridad gubernativa. También se recoge en la referida STC 11/1981, que el incumplimiento por parte del Comité de Huelga de los servicios mínimos, convierte a la huelga en ilegal por abusiva .

- **El derecho de Huelga tiene un límite expreso: el aseguramiento de la prestación de servicios esenciales a la comunidad.**

¿Qué se entiende por el concepto de servicio esencial de la comunidad? Éste no deriva de los bienes o servicios que se prestan, sino de los la naturaleza de los intereses que satisfacen. Así, por ejemplo, se han considerado servicios esenciales:

- La alimentación básica.
- La producción y distribución de electricidad (RD 727/86, RD 127/8).
- El suministro de derivados del petróleo (RD 425/1993).
- La gestión de los medios de transporte, incluido el aéreo, el ferrocarril, por carretera y el marítimo (RD 495/80, RD 266/1980, RD 2878/1983, RD 58/94).
- Administración de justicia y prisiones (RD 755/87, RD 1642/1983, respectivamente).
- La enseñanza (RD 417/88), y más concretamente los centros de educación especial con residentes
- Las finanzas (Fábrica Nacional de Moneda y Timbre) (RD 993/1983 y RD 1138/1984).
- El sector hospitalario, esto es, sanidad (STC 27/89), y más concretamente, los servicios especiales de urgencias, servicio de urgencias hospitalarias, el servicio de hemodiálisis, UCIS y todos aquellos esenciales para la población.
- Sociedad Estatal Hispasat (RD 57/1994).
- Los medios de comunicación (RD 2393/1996 RTVE).

En síntesis, los criterios básicos para determinar los servicios mínimos han de responder a un criterio de proporcionalidad, acorde con los intereses de los huelguistas y los de la comunidad, lo que implica:

- Que el establecimiento de un servicio mínimo no tiene que garantizar el funcionamiento normal del servicio.
- Que el interés general ha de ser perturbado por la huelga sólo hasta extremos razonables.
- Que se debe valorar el ámbito personal y territorial, la duración de la huelga, las necesidades del servicio y los intereses constitucionalmente protegidos por el servicio.

- Las **autoridades competentes** para adoptar las medidas necesarias, tendentes a garantizar el funcionamiento de los servicios esenciales son, el Gobierno de la Nación y los respectivos Gobiernos de las Comunidades Autónomas.
- El **procedimiento para la determinación de los servicios mínimos** suele tener como inicio un **periodo de consultas que abre la administración o administraciones afectadas por el conflicto, con los/as huelguistas y sus representantes**. El periodo de consulta resulta facultativo, y como hemos reseñado anteriormente, no vincula a la autoridad competente para la fijación de los servicios esenciales, por lo que, si no se realiza periodo de consultas, y aunque en alguna ocasión sí que se ha considerado por parte del TS que la falta de llamamiento a los huelguistas incide en el núcleo esencial del Derecho de Huelga, la adopción de los servicios mínimos por la autoridad gubernativa no supone la nulidad de los mismos (en este sentido, la STS 4 de abril de 1986). **No obstante, la decisión de la administración competente en cuanto a los Servicios Mínimos, es impugnabile ante la jurisdicción contencioso-administrativa.**

- **La empresa es quien debe designar los trabajadores/as que han de mantener los servicios mínimos**, y que pueden ser trabajadores/as que tengan intención de ejercer su derecho a la huelga, siempre que la decisión de la empresa no responda a fines de represalia o a la persecución sindical contra estos (STC 23/1990). El trabajador/a señalado para la realización de servicios mínimos, no puede valorar la decisión empresarial (en este sentido, STSJ de Cataluña, de 5 de febrero de 1996).
- La notificación de la empresa a los trabajadores/as requeridos se realiza mediante la **“carta de servicios mínimos”**, en la que debe constar:
 - Nombre y apellidos del trabajador, así como su categoría laboral.
 - Si ha sido la autoridad gubernativa quien ha fijado los servicios mínimos, Resolución Ministerial que autoriza el establecimiento de los servicios mínimos, así como en su caso la Circular de Presidencia.
 - Periodo y servicios que debe realizar para asegurar los servicios mínimos impuestos por la Resolución Ministerial, si ha sido la autoridad laboral la competente para señalar los servicios mínimos.

En el caso de que sea la administración la que fija los servicios mínimos, la resolución ministerial o autonómica no va a contener la relación de trabajadores/as necesarios para asegurar la realización de los Servicios Mínimos. Únicamente va a establecer que no deberán superar los imprescindibles para el estricto cumplimiento de los Servicios Mínimos, dando potestad, como hemos visto anteriormente, a la empresa para la asignación concreta de los trabajadores/as. Por ello, es importante vigilar la concreción que hace el empresario de los trabajadores/as que deben mantener estos servicios mínimos, a fin de evitar discriminaciones o persecuciones entre los afiliados o los huelguistas. También se debe observar, que no se den más cartas de Servicios Mínimos que las establecidas en la relación que nos comunica la empresa, pues de ser así, el empresario estaría vulnerando el derecho de huelga.

- **A su vez, el cumplimiento de los servicios mínimos está limitado en todo caso, a las normas establecidas en el ET o en el Convenio Colectivo correspondiente, en cuanto a:**
 - **Jornada**, que no puede exceder de la establecida en el ET o en el convenio;
 - **Descansos**, que no pueden verse reducidos a los establecidos en el ET o en convenio;
 - **Funciones**, que deberán ser las que cada trabajador realiza habitualmente;
 - **Movilidad geográfica**, esto es, no cabe distribuir los trabajadores/as en lugares distintos en los que presta sus servicios.

De no respetarse estos límites, se vulneraría lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores/as y en el Convenio Colectivo correspondiente, y en casos más graves, como por ejemplo la sustitución de trabajadores/as que ejercen su derecho a la huelga, constituye un atentado contra la misma.

El cumplimiento de los servicios mínimos, es una responsabilidad que también atañe al Comité de Huelga. Éste debe de garantizar el normal desarrollo de los mismos, y así lo establece las SSTC 11/1981 y 66/1983.

2.8.- Servicios de Seguridad y Mantenimiento.

Existe una **distinción** entre los **Servicios Mínimos** derivados del artículo 28.2 de la Constitución y 10 del RD Ley 17/1977, y los “(...) *servicios necesarios para la seguridad de las personas y de las cosas, mantenimiento de los locales, maquinaria, instalaciones, materias primas y cualquier otra atención que fuese precisa para la ulterior reanudación de las tareas de la empresa (...)*”, establecidos en el artículo 6.7 del RD Ley 17/1977, que son de naturaleza distinta a los Servicios Mínimos destinados al mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.

Se declaró inconstitucional en la STC 11/1981, que el empresario unilateralmente determine los trabajadores/as que durante la huelga deben velar por el mantenimiento de la seguridad, los locales, maquinaria e instalaciones. Es decir, en interpretación del Tribunal Constitucional, debe ser una decisión conjunta entre el Comité de Huelga y el empresario. En cualquier caso, a falta de acuerdo, o en el supuesto de que el empresario imponga su criterio, será la jurisdicción social la que dirima, mediante un procedimiento urgente que puede instar cualquiera de las partes en conflicto.

2.9.- Adhesión a la Huelga.

Conviene puntualizar que **no existe obligación legal de pronunciarse con antelación en cuanto a si se va a secundar o no la huelga correspondiente, y no hay obligación de hacerlo ni verbalmente y menos por escrito.** Es más, sindicalmente interesa que nadie se pronuncie con anterioridad al día del paro.

El ejercicio del derecho de Huelga es un derecho de ejercicio personal, que se da a conocer en el mismo instante del inicio de los paros por el hecho de dejar de trabajar. Por ello, la empresa tiene que dar previamente, bajo recibí, las cartas de Servicios Mínimos a los trabajadores/as que hayan sido asignados para asegurar la realización de los Servicios Mínimos.

Recordamos que por ejercer el derecho de huelga o garantizar exclusivamente los Servicios Mínimos por los trabajadores/as asignados, ningún trabajador podrá ser sancionado en aplicación de lo que determina el artículo 6, punto 1 del Real Decreto Ley 17/1977 de 4 de marzo.

2.10.- Posibles actuaciones del empresario ante la Huelga.

El artículo 6.1 del RD-L 17/1977, establece que “(...) *el ejercicio del derecho de huelga no extingue la relación de trabajo, ni puede dar lugar a sanción alguna, salvo que el trabajador, durante la misma, incurriera en falta laboral (...)*” , lo que significa que el **legítimo ejercicio del derecho de huelga por parte de los trabajadores/as, no puede acarrear más consecuencias que las legales, y desde luego, no puede ocasionar el despido, sanciones, ni cualquier otra represalia que al empresario se le ocurriere.**

La conducta del empresario contraria al derecho de huelga se considera por la administración laboral infracción grave. Infracción muy grave es la sustitución de trabajadores/as en huelga por otros no vinculados a la empresa al tiempo del preaviso de huelga. El RD-L 17/1977, establece en su artículo 6.5 que, en tanto dure la huelga, el

empresario no podrá sustituir a los huelguistas por trabajadores/as que no estuviesen vinculados a la empresa. De igual forma, tampoco puede el empresario sustituir a los trabajadores/as huelguistas en sus puestos y tareas habituales, por otros trabajadores/as de la empresa que no ejerzan su derecho a la huelga. En este sentido, el poder de dirección del empresario queda limitado por el ejercicio del derecho a la huelga de los trabajadores/as.

A su vez, el **Código Penal**, en su artículo 315, castiga con pena de prisión de seis meses a tres años, y multa de seis a doce meses a los que, mediante engaño o abuso de situación de necesidad, impidan o limiten el ejercicio de la libertad sindical o el derecho de huelga.

Supuestos más significativos de conductas reprochables al empresario:

- **Tal y como hemos reflejado antes, los trabajadores/as no tienen obligación de comunicar con anterioridad al empresario su intención de participar en una convocatoria de huelga; y el empresario no puede exigir a los trabajadores/as que se pronuncien al respecto de una convocatoria de huelga.**
- **Se considera de igual forma ejercicio abusivo del derecho a la movilidad derivado del poder de dirección del empresario, sustituir trabajadores/as huelguistas por otros no huelguistas de un mismo centro de trabajo.**
- **La sustitución de unos trabajadores/as en huelga por otros de otro centro de trabajo que no secundan la huelga (STC 123/1992).**
- **Es contrario a la libertad sindical y vulnera el derecho de huelga, la discriminación en las condiciones de trabajo por participar en una convocatoria de huelga (STC 90/1997).**
- **Es contrario al derecho de huelga, el que el empresario prime o gratifique a los trabajadores/as que no han participado en una convocatoria de huelga (STC 189/1993).**

Importante a estos efectos es la actuación del Comité de Huelga que, debido a sus funciones de control y seguimiento, debe de vigilar que no se den ninguna de las conductas antes reseñadas, y proceder a su denuncia ante la autoridad laboral o judicial.

2.11.- Contrato, salario y huelga.

El contrato de trabajo **durante el tiempo de huelga queda suspendido** y la obligación de cotizar a la Seguridad Social por parte del empresario y del trabajador.

Los trabajadores/as en huelga, a efectos de la Seguridad Social, no causan baja, sino que, mientras dure la huelga, se encuentran en situación de **“alta especial”**.

En cuanto al salario, el empresario sólo puede descontar a los trabajadores/as en huelga:

- **La parte proporcional del salario y complementos salariales (por ejemplo, el plus de antigüedad) por el día o días de huelga.**
- **La parte proporcional de las pagas extraordinarias, incluida la participación beneficios.**
- **La parte correspondiente del descanso semanal.**

- **También puede descontar la parte proporcional de los descansos compensatorios por trabajo en festivo, si la huelga se ha desarrollado en alguno o algunos de estos días festivos.**

En cambio, **no puede descontar concepto alguno por vacaciones ni por complementos extrasalariales, esto es, propinas, plus familiar o dietas y suplidos. De igual forma, la huelga no incide sobre los festivos oficiales, no pudiendo descontar a los trabajadores/as en huelga ninguna cantidad por este concepto.**

2.12.- Mecanismos de denuncia.

Ante las situaciones de vulneración de nuestro derecho fundamental de huelga, o ante posibles represalias del empresario, podemos actuar ante la jurisdicción laboral, penal y ante la administración laboral.

Sintetizamos algunas de las principales vulneraciones que se producen contra el ejercicio de nuestro derecho de huelga.

- **No comunicar la relación de Servicios Mínimos.**
- **Impedir el acceso al centro de trabajo.**
- **Suplantación de trabajadores/as que ejercen su derecho de huelga, por otros de la misma u otra empresa.**
- **Coacciones, amenazas o cualquier tipo de presión que trate de impedir el libre ejercicio del derecho de huelga.**

Las **vías de denuncia** ante estas situaciones son:

- Denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Demanda ante la Jurisdicción Social.
- Denuncia o querrela ante el Juzgado de Guardia (que será el Juzgado de Instrucción del partido judicial correspondiente, que el día en que vayamos a presentar la denuncia o la querrela, esté en funciones de guardia). De igual forma, también podremos presentar la denuncia, ante la Policía Nacional, Policía Local o Guardia Civil.

Pueden denunciar las situaciones de abuso o presión del empresario, los trabajadores/as afectados, la representación unitaria y sindical de los trabajadores/as y las organizaciones sindicales.

2.13.- Fin de la Huelga.

En otro capítulo de esta Guía, hemos visto los medios, judiciales y extrajudiciales, de solución de conflictos laborales.

- Sin perjuicio de los vistos, y ya inmersos en la huelga, ésta **puede finalizar por el desistimiento unilateral de los representantes de los trabajadores/as.**

Este desistimiento deben realizarlo los representantes de los trabajadores/as que la convocaron, y ello en virtud de la doctrina contenida en las SSTs de 25 de febrero de 1981 y 21 de diciembre de 1982.

- A su vez, **también puede finalizar la huelga, porque las partes en conflicto lleguen a un acuerdo que acerca sus posiciones.** Este acuerdo tiene la misma eficacia que un Convenio Colectivo, pero de eficacia limitada, si no resulta aplicable a todos los trabajadores/as de su ámbito.
- También cabe la intervención de la autoridad gubernativa, a través de lo que se llama el **arbitraje obligatorio**, establecido en el artículo 10 del RD-L 17/1977, y consagrado constitucionalmente en la anteriormente referenciada STC 11/1981. La autoridad gubernativa a estos efectos es el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo, o los Gobiernos de las Comunidades Autónomas en el caso de que la huelga afecte a servicios cuya competencia esté delegada.

Así, en el caso de huelgas que afecten a empresas encargadas de servicios públicos, puede ordenar el sometimiento de las partes a un arbitraje obligatorio. **Es absolutamente excepcional** (STS de 9 de mayo de 1988), y deben darse determinadas circunstancias acumuladas, tales como que la duración de la huelga sea prolongada, que las posturas de las partes estén muy distanciadas, y que se esté causando un perjuicio grave a la economía nacional. No someterse a este arbitraje, puede acarrear sanciones administrativas.

No existe un procedimiento para este arbitraje pero, como es obvio, debe estar sometido al principio de imparcialidad de los árbitros (STC 11/1981). El arbitraje obligatorio **termina con un Laudo**, que da a su vez por finalizado el conflicto, y **que es de obligado cumplimiento para las partes en conflicto.**

Parte de la doctrina entiende que el Laudo derivado del arbitraje obligatorio es irrecurrible. Pero otra parte de la doctrina, con la que nosotros estamos de acuerdo, entiende que sí es impugnabile:

- Vía contencioso-administrativo, si entendemos que no existe fundamento o causa para aplicar esta fórmula del arbitraje obligatorio por parte de la autoridad laboral, o no ha sido respetado el principio de imparcialidad.
- Vía jurisdicción social, si entendemos que el Laudo ha vulnerado reglas del procedimiento de arbitraje, o la impugnación versa sobre el “fondo del asunto”.

2.14.-Actuación ante situaciones de conflicto durante la huelga.

En el desarrollo de la huelga, son distintas las situaciones de tensión en las que nos podemos ver inmersos.

- La primera de ellas, podría ser que se nos requiera por parte de las fuerzas de seguridad para nuestra **identificación.**

La Ley de Protección de la Seguridad Ciudadana, más conocida como “Ley Corcuera”, autoriza a los agentes de las fuerzas y cuerpos de seguridad a requerir la identificación de personas (mediante exhibición de DNI o Pasaporte), siempre que el conocimiento de esta identidad sea necesario para el ejercicio de las funciones de

protección de la seguridad. La acreditación de dicha necesidad, queda de modo absoluto a criterio de los propios agentes que la solicitan, que podrán acreditar fácilmente dicha necesidad de identificación.

De no lograrse la identificación, los agentes podrán requerirnos para que les acompañemos a dependencias próximas (Comisaría o Cuartel de la Guardia Civil), encontrándonos entonces *“retenidos”*¹.

En estas dependencias debe haber un Libro-Registro (específico para las identificaciones), en el que se harán constar las diligencias de investigación, los motivos y la duración de las misma. A este Libro-Registro sólo tienen acceso los jueces y fiscales.

Se estará retenido/a hasta que se logre la identificación, y por un espacio temporal orientativo de dos horas, tiempo que en todo caso nunca podrá ir más allá del necesario para la identificación, y en modo alguno superar los tiempos de detención.

Durante la identificación no se está detenido/a, por lo que no corresponden los derechos de esta situación (abogado/a, lectura de derechos,..). Por otra parte, tampoco se podrá ser interrogado/a por ningún motivo, más allá de lo necesario para la identificación.

En los casos de resistencia, negativa a identificarte o realizar voluntariamente las comprobaciones o prácticas de identificación, podremos ser detenidos.

En el mismo sentido, se tiene derecho a solicitar al agente su número de carné profesional. Dicho número tiene que llevarlo inscrito en la placa de forma visible en el uniforme, salvo los pertenecientes a las Unidades de Intervención Policial (antidisturbios). Si no lleva visible el número, podemos exigirle que exhiba su carné profesional. En caso negativo, se puede solicitar al mando de la unidad policial su número de carné, que es igualmente válido, dado que es el responsable de la intervención de los otros agentes.

Hay que valorar en todo momento la oportunidad y ejercicio de estos derechos, así como la identificación de los agentes que normalmente se niegan directamente a identificarse, o se limitan a indicar un número policial sin mostrar dicho carné, con la veracidad que ello merece. También deberá valorarse posteriormente, la posibilidad de denuncia de los hechos en los que nos hemos visto afectados.

- **En cuanto a los registros**, es difícil establecer unas líneas de actuación sobre los que cada vez son más habituales, tanto en manifestaciones como en otros actos reivindicativos. Si bien es cierto que éstos deben estar justificados y motivados, y no pueden ser aleatorios ni discriminatorios.

Es importante no obstante, conocer los derechos que nos asisten y, según las circunstancias, valorar en cada momento qué hacer o exigir, dependiendo del número de personas afectadas, hora del día, lugar donde ocurre la circunstancia, existencia de testigos y demás circunstancias a valorar.

¹ Esta ha sido la configuración constitucional que resolvió el recurso de inconstitucionalidad contra la Ley de Protección de la Seguridad Ciudadana, y que estableció que la figura de la *“retención”* era admisible constitucionalmente, y se situaba entre la situación de libertad y la detención.

En cualquier caso recomendamos:

- **Pedir una explicación de los motivos de control.**
- **Petición de identificación del agente que realiza la actuación.**
- **Recoger el mayor número posible de datos y testigos, contra quién se dirige la actuación, número de agentes, vehículos policiales (número de unidad y matrícula).**
- **Acceder al registro de mochilas, bolsas, etc...,**

- **En relación a los cacheos**, decir que deben ser aún más motivados y restringidos que los registros, aunque pueden realizarlos, pero nunca de manera aleatoria ni discriminatoria, y debemos recordar que los que van a justificar el cacheo, si llega el caso, son los propios agentes de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado.

Los cacheos deben realizarse por agentes del mismo sexo que la persona que va a ser cacheada; de no ser así, nos podemos negar al mismo. Por supuesto, en ningún caso el cacheo puede atentar contra la dignidad del que lo sufre y debe realizarse en las condiciones y situación que garanticen el respeto a la dignidad de la persona.

- En caso de **detención**, el artículo 520 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, establece los siguientes **derechos**:
 - **Derecho a guardar silencio no declarando si no quiere, a no contestar alguna o algunas de las preguntas que le formulen, o a manifestar que sólo declarará ante el Juez.**
 - **Derecho a no declarar contra sí mismo/a y a no confesarse culpable.**
 - **Derecho a designar abogado/a y a solicitar su presencia para que asista a las diligencias policiales y judiciales de declaración e intervenga en todo reconocimiento de identidad de que sea objeto. Si el detenido/a o preso/a no designara abogado/a, se procederá a la designación de oficio.**

En previsión de detenciones es muy importante saber el nombre del abogado/a de tu confianza. Tu sólo debes dar el nombre y apellidos, no pudiéndote exigir que des ni su teléfono ni su dirección. Para contactar deben ponerse ellos en contacto con el Colegio de Abogados que se lo comunicará a quien tu hayas designado).

- **Derecho a que se ponga en conocimiento del familiar o persona que desee, el hecho de la detención y el lugar de custodia en que se halle en cada momento. Los extranjeros tendrán derecho a que las circunstancias anteriores se comuniquen a la Oficina Consular de su país.**
- **Derecho a ser asistido gratuitamente por un intérprete, cuando se; trate de extranjero que no comprenda o no hable el castellano.**
- **Derecho a ser reconocido por el Médico forense o su sustituto legal y, en su defecto, por el de la Institución en que se encuentre, o por cualquier otro dependiente del Estado o de otras Administraciones Públicas.**

En caso de detención, hay que tratar de mantener la calma, pues es la mayor garantía de actuar conforme a tus intereses.

No te sorprendas de la actitud del forense respecto a tu estado y las indicaciones, y por eso cuando salgas de la comisaría o del Juzgado acude inmediatamente a un hospital.

El tiempo máximo de detención ordinaria son 72 horas, ampliables otras 48 horas previa autorización judicial si se acusa de delitos de terrorismo.

Estos tiempos se fijan como máximo, lo que no quiere decir que haya que agotarlos. Es inconstitucional el prolongar innecesariamente la detención aunque sea dentro de los márgenes legales.

- En cuanto a la **declaración, nunca debemos declarar en comisaría o en el cuartel de la Guardia Civil**, si los hechos por los que se nos ha detenido son graves. Hay que tener en cuenta que, antes de la declaración ante la Policía o la Guardia Civil, no has tenido acceso a las diligencias policiales que motivan tu detención, ni tampoco has podido hablar con tu abogado. Además, aunque tu abogado te asiste en la declaración, la Ley le configura en esta trámite como un mero “convidado de piedra”.

Tras la declaración tienes derecho a una entrevista reservada con tu abogado, momento en que deberás aprovechar para diseñar tu defensa y preguntar todas las dudas que te surjan.

- En caso de **malos tratos**, hay que distinguir los posibles malos tratos ocurridos con ocasión de la detención, de los sufridos sin que ésta se haya producido.

Respecto de los **malos tratos ocurridos sin posterior detención**, se debe acudir inmediatamente a un hospital a urgencias para ser examinado, **y nunca decir que la agresión la ha realizado la policía.**

Pese a que tienen obligación de remitir el parte de lesiones de cualquier agresión al Juzgado de Guardia, debemos pedir una copia del informe de atención de urgencias, para adjuntarla a la posterior denuncia.

Respecto de los **malos tratos ocurridos en comisaría**, recordar que la actitud de la policía no depende de lo que digas o dejes de decir ni de tu actitud, sino de su mera voluntad.

3.- CIERRE PATRONAL.

Legislación aplicable:

- *Constitución española de 1978, artículo 37.2.*
 - *Real Decreto-ley 17/1977, de 4 marzo, sobre relaciones de trabajo, artículo 12 y 13.*
 - *Sentencias del Tribunal Constitucional 11/1981, 72/1982 y 41/1984.*
-

3.1.- Introducción.-

El artículo 37.2 de la CE reconoce el derecho de los trabajadores/as y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo. En lo que respecta a los empresarios, el cierre patronal no se configura “*per se*” como un elemento de presión a los trabajadores/as en caso de conflicto; su naturaleza es otra. El derecho al cierre patronal, se configura en nuestro derecho como un mero derecho cívico, **no como un derecho fundamental**. Este derecho de los empresarios ha sido objeto de interpretación en distintas sentencias del Tribunal Constitucional, entre la que resaltamos, la STC 11/1981.

El cierre patronal no puede suponer nunca una agresión al derecho de huelga de los trabajadores/as.

La diferencia entre el derecho a la huelga y del derecho al cierre patronal, viene dada en relación a la libertad de trabajo, ya que los huelguistas adoptan esta posición individual y libremente, sin coacción de terceros, mientras que el cierre patronal afecta a los trabajadores/as de la empresa, quieran o no quieran trabajar.

El artículo 12 del RD-L 17/1977, determina que “(...)los empresarios podrán proceder al cierre del centro de trabajo en caso de huelga o cualquier otra modalidad de irregularidad colectiva en el régimen de trabajo, cuando concurra alguna de las circunstancias que siguen: a) existencia de notorio peligro de violencia para las personas o de daños graves para las cosas²; b) ocupación ilegal del centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias, o peligro cierto de que ésta se produzca; c) que el volumen de la inasistencia o irregularidades en el trabajo impidan gravemente el proceso normal de producción (...)”.³

Fuera de estas causas el cierre patronal es ilegal.

En cuanto a si las asociaciones empresariales pueden convocar un cierre patronal sectorial, provincial, autonómico o estatal, entendemos que no, por cuanto no existe justificación, dentro de las causas establecidas en el artículo 12 del RD-L 17/1977, para que estén legitimadas las asociaciones empresariales para decretar un cierre patronal de esa amplitud.

² El “peligro”, según la jurisprudencia, ha de ser notorio, real y darse en el presente, sin relación a situaciones potenciales o futuras, tal y como se determina en la STCT 29.03.1989.

³ No basta una simple disfuncionalidad en el proceso de producción, sino que se debe fundar en hechos y no en previsiones, y así lo han interpretado los tribunales, entre otras, en STCT de 7.06.1985.

El empresario es quien debe acreditar que concurren estas causas en cada supuesto, y no se presumen por la existencia de huelga; en este sentido, SSTCT de 14 de febrero de 1980 y 27 de abril de 1981.

A su vez, la legalidad del cierre patronal, no depende de la ilegalidad o legalidad de la huelga, sino de la concurrencia de las circunstancias recogidas en el artículo 12 del RD-L 17/1977. En este sentido, la STCT de 1 de octubre de 1987.

- **En cuanto a los supuestos concretos**, en el caso de cierre patronal frente a huelgas intermitentes, es legal si no existe posibilidad de desarrollar la actividad laboral, tal y como ha establecido el TC, en SSTC 72/1982 y 41/1984. También es legal en opinión de los tribunales, el cierre patronal en el caso de huelgas en servicios estratégicos o “*de tapón*”, si la huelga en estos servicios conlleva la imposibilidad de realizar la labor productiva del centro de trabajo (STCT, de 16 de enero de 1985). En el caso de huelgas rotatorias, es legal el cierre patronal, si la huelga impide el desenvolvimiento normal de la actividad industrial; en este sentido, la STCT, de 21 de enero de 1981.
- **Por otro lado, es ilegal el cierre patronal, si va más allá de la estricta defensa y protección de sus intereses, y se convierte en una sanción económica para los trabajadores/as, orientada a desvirtuar el derecho de huelga de éstos (STCT de 27 de octubre de 1986).**
- **También es ilegal el cierre patronal decidido por el empresario para el mismo día de huelga, y así se declara entre otras, en STS de 29 de marzo de 1989.**
- **Según la STCT de 6 de noviembre de 1987, es desproporcionado, e ilegal por tanto, el cierre patronal decretado en un centro de trabajo con mil trabajadores/as, cuando sólo tres de ellos se han declarado en huelga, fueren cuales fueren la función o labores que tengan encomendado los huelguistas.**

3.2.- Duración.

El artículo 13.2 del RD-L 17/1977, determina que **el cierre patronal ha de durar el tiempo indispensable para asegurar la reanudación de la actividad de la empresa, o para que desaparezcan las causas que motivaron el cierre.**

La duración del cierre patronal, no se circunscribe a la duración o a la existencia de la huelga (STCT de 10 de octubre de 1987). El prolongar el cierre más allá de las circunstancias que lo motivaron, lo convierte en ilegal; en este sentido, la STCT de 28 de abril de 1981.

3.3.- Procedimiento.

El cierre patronal, tal y como determina el artículo 13.1 del RD-L 17/1977, **debe ser comunicado a la autoridad laboral en el término de doce horas.** La autoridad laboral a estos efectos es el organismo correspondiente de la comunidad autónoma afectada, y, si el cierre afecta a centros o empresas que superan el límite de una sola comunidad autónoma, a la Dirección General del Trabajo.

3.4.- Cierre patronal, contrato y salario.

Durante el cierre patronal, si éste es acorde a la legislación vigente, **el contrato queda en suspenso**, tal y como en el caso de huelga; además, se suspende la obligación de cotizar del empresario y trabajadores/as, pasando éstos a situación de **“alta especial”**. Los trabajadores/as pierden su derecho al salario, hayan o no participado en la huelga. No procede de igual forma, la reducción de las vacaciones proporcionalmente al tiempo del cierre.

En caso de querer impugnar el cierre patronal decretado por un empresario, es competente la Jurisdicción Social quien, en última instancia, decidirá sobre la legalidad o no de la medida adoptada por el empresario. En caso de declararse ilegal, no se produce la suspensión del contrato de trabajo, y por tanto, los trabajadores/as afectados tienen derecho a su salario y a la cotización ante la seguridad social.

3.5.- Actuaciones del Sindicato ante el cierre patronal.

Como hemos visto, las causas que pueden dar lugar a un cierre patronal legal, son muy limitadas y exigentes, con lo que nuestra labor principal deberá la vigilancia sobre si concurren o no verdaderamente causas legales del cierre patronal.

En caso de que entendamos que no existen causas legales para decretar el cierre patronal, deberemos ponerlo en conocimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, además de emprender las acciones legales pertinentes ante la jurisdicción social, para así hacer valer nuestro derecho a la huelga, o cualquier otro derecho que entendamos vulnerado.

7

MARCO

REIVINDICATIVO

CONTENIDOS NEGOCIACION COLECTIVA

Curso: Inicio a la Negociación Colectiva – CGT

23 Y 24 DE ABRIL

I. POLÍTICA DE EMPLEO Y CONTRATACIÓN:

EMPLEO: La Empresa garantiza todos y cada uno de los empleos de los trabajadores de la Empresa, con independencia de su contrato, renunciando **expresamente a cualquier medida extintiva basadas en causas organizativas, económicas, técnicas o de producción**, con excepción de la causa de fuerza mayor.

Las medidas extintivas que pudiera adoptar la Empresa, basadas en causas disciplinarias, de demostrarse en Sentencia la improcedencia de las mismas, el derecho de opción a readmisión o indemnización, le corresponde al trabajador, renunciando la empresa a tal derecho.

CONTRATACIÓN: Sin renunciar a las formas organizativas más convenientes para los intereses de la Empresa, es compromiso cierto de la Empresa establecer una política de contrataciones directas causales y con nivel salarial acorde a la categoría profesional del puesto que va a cubrir, como principio general, y llegar a la subcontratación sólo y exclusivamente, en el segundo nivel que queda definido a continuación:

Primer nivel de contratación en cualesquiera de las actividades que desarrolla la Empresa: las unidades deben estar dotadas de personal suficiente con contratos directos causales, para un buen nivel de rendimiento y optimización del trabajo, asegurando en todo momento que en aquellas unidades operativas reguladas en regímenes de turnos por la prestación del servicio de 24 horas, se tendrán plantillas directas en cantidad y calidad que permita una racionalización de dichos turnos para adecuar tiempos de descanso, libranzas, sin tener recurrir en ningún momento a horas extraordinarias.

Segundo nivel de contratación en cualesquiera de las actividades que desarrolla la Empresa: cuando los recursos propios se demuestren insuficientes, bien por una punta de trabajo extraordinario, es decir, que no obedezca a la estructura ordinaria de la actividad, bien por campañas coyunturales de expansión o circunstancias similares, la Empresa procederá a utilizar la subcontratación hasta tanto en cuanto dichas actividades se resuelven y siempre con el límite temporal del tiempo que dichas actividades pasen a ser estructurales.

CONTENIDOS NEGOCIACION COLECTIVA

Curso: Inicio a la Negociación Colectiva – CGT

23 Y 24 DE ABRIL

Ambas partes acuerdan la constitución de una Comisión Mixta y paritaria de Contrataciones-Subcontrataciones, la cual deberá velar por el cumplimiento de lo anteriormente manifestado, así como detectar las insuficiencias que se produzcan en cualquiera de los niveles de contratación y elaborar propuestas de solución de las mismas a la Representación de la Empresa y a la Representación de los Trabajadores.

La Representación de los Trabajadores será informada según establece el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores en todo lo referente a contratación, incluidas bajas y altas y causas de las mismas, tanto de forma global como de cada centro de trabajo, así como dará cumplida información comprensible a los RT en todos los extremos fijados por el artículo 42.4 del ET, según redacción dada por el artículo 12.7 de la Ley 43/2006, tanto de manera global como por centros de trabajo.

II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO:

La organización, control y dirección del trabajo, corresponde a la Empresa, la cual respetará escrupulosamente los derechos reconocidos a los trabajadores y a sus representantes en todo lo referente a sus condiciones de trabajo y salud, tanto en la legislación general como en el convenio colectivo en particular.

La Empresa establecerá la estructura organizativa más adecuada, manifestada mediante el organigrama, el cual contemplará la ordenación de las actividades de la Empresa.

Dicho organigrama, incluirá los dos niveles de contratación, la definición funcional de los puestos de trabajo en cada una de las actividades y sus correspondientes grupos profesionales, así como los niveles salariales de cada uno de los puestos.

La Empresa informará a los Representantes de los Trabajadores con tres meses de anticipación del organigrama, es decir la estructura organizativa, a su implantación anual.

Cualquier modificación que la Empresa pretenda realizar de dicha estructura organizativa, siempre que afecte a los puestos de trabajo y/o a las condiciones

23 Y 24 DE ABRIL

de trabajo de dichos puestos, deberá seguir el procedimiento de consulta previa con los Representantes de los Trabajadores y en todos los supuestos que se presuma modificación sustancial de condiciones de trabajo, por cualesquiera de las causas que para este procedimiento establece la legislación vigente, se estará a lo establecido en el artículo... de Modificaciones Sustanciales de Condiciones de Trabajo.

III. MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE CONDICIONES DE TRABAJO:

- a) **Individuales:** Partiendo del principio general de que la organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, ésta se hará desde el respeto a todos y cada uno de los derechos de los trabajadores, no pudiendo disponer de manera unilateral en lo relativo a modificaciones de condiciones de trabajo, sino es siguiendo los siguientes criterios:
- a. Motivación suficiente y razona de la modificación individual que se pretende por parte de la Empresa.
 - b. Buscar la aceptación voluntaria de dicha modificación por parte del trabajador afectado.
 - c. En caso de no acuerdo entre la Empresa y el trabajador concreto en lo relativo a la modificación, los Representantes de los Trabajadores, serán oídos y emitirán informe bien positivo bien negativo en cuanto a la propuesta de la Empresa, la cual se compromete a estudiar y dar respuesta motivada en un sentido u otro a dichos representantes.
 - d. De producirse dicha modificación sin el acuerdo del concreto trabajador afectado, la Empresa se lo notificará con una antelación de 40 días a la fecha de efectos, así como garantizará que con dicha modificación el trabajador no verá menoscabado ninguno de sus derechos contractuales y en ningún momento verá disminuidos sus derechos del puesto del cual procede.

CONTENIDOS NEGOCIACION COLECTIVA

Curso: Inicio a la Negociación Colectiva – CGT

23 Y 24 DE ABRIL

- e. El trabajador podrá actuar conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y de mediar Sentencia por la cual se declare la no justificación de la modificación, éste será restablecido a sus antiguas condiciones con todos sus derechos.

- b) **Colectivas:** Las condiciones colectivas de trabajo, sean su origen contractual, graciable, un derecho consolidado o de cualquier otro, sólo pueden ser modificadas por Acuerdo Colectivo Estatutario entre los RRTT y los RREE y en especial todas aquellas condiciones relativas a sistemas de turnos, sistemas de remuneración, de trabajo y rendimiento y jornada de trabajo.

De no mediar Acuerdo entre ambas Representaciones, la Empresa puede instar expediente de Modificación Colectiva de la/s condición/es de trabajo, conforme a lo establecido en el ET y de mediar Conflicto Colectivo, la Empresa dejará en suspenso la medida modificatoria, hasta tanto no se produzca Sentencia en primera instancia.

En todas las modificaciones colectivas por causas técnicas, organizativas, productivas o económicas, así como en los supuestos de traslados de centro, reestructuraciones de unidades, se constituirá una Comisión Tripartita entre Empresa, Trabajadores afectados y RRTT (como máximo hasta 2 miembros por cada parte), los cuales negociarán de buena fe y estudiarán las modificaciones propuestas y las medidas organizativas planteadas por la Empresa, tratando de llegar a un Acuerdo.

CONTENIDOS NEGOCIACION COLECTIVA

Curso: Inicio a la Negociación Colectiva – CGT

23 Y 24 DE ABRIL

PROCEDIMIENTO para los supuestos de MODIFICACIONES, TRASLADOS y REESTRUCTURACIONES :

La Empresa y los Representantes de los Trabajadores, seguirán los siguientes criterios:

- a) Propuesta motivada y razonada de las medidas que, obligatoriamente debe incluir alternativas de reciclaje en otras unidades de la Empresa, garantía de empleo y actividad y cualificación y profesionalización.
- b) Los RRTT emitirán informe razonado y suficiente donde aceptarán o rechazarán tales medidas, en un plazo no superior a 15 días a contar desde el momento que la Empresa ponga en conocimiento de los mismo la propuesta descrita en el apartado a).
- c) Se negociará por las partes de buena fe y de no alcanzar un Acuerdo, se estará a lo dispuesto en párrafos precedentes relativos a modificaciones colectivas.

IV. PRINCIPIOS DE IGUALDAD Y DE NO DISCRIMINACIÓN

La Empresa en su potestad de organización, control y dirección del trabajo, ejecutará dicha dirección en todo momento garantizando el derecho a la igualdad de trato en las relaciones laborales que mantenga con cualquier trabajador/a, con independencia de su nacionalidad, sexo, raza u origen étnico, su religión o sus creencias, discapacidad, edad u orientación sexual.

La Empresa adoptará todas las medidas necesarias para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, acoso laboral, profesión, fecha de entrada, o cualquier otra condición ligada al trabajo, estableciendo mecanismos de comunicación y solución de conflictos con los Representantes de los Trabajadores y para tal fin se crea una Comisión Paritaria entre la Empresa y los Representantes de los Trabajadores, denominada **Comisión de Trabajo Decente**, la cual tiene como objeto y fin, mediar y solucionar las posibles disfunciones que surgieran en este aspecto, siendo sus recomendaciones obligatorias para la Empresa.

CONTENIDOS NEGOCIACION COLECTIVA

Curso: Inicio a la Negociación Colectiva – CGT

23 Y 24 DE ABRIL

Se velará especialmente porque ningún trabajador vea disminuidos sus derechos con respecto a otros y sea tratado igual, y, en los casos en que pudiera ser tratado de forma diferente, se fundamentarán bajo los principios establecidos por nuestro Tribunal Constitucional y el Tribunal Europeo.

V. HORAS EXTRAORDINARIAS

Como principio general, las horas extraordinarias, sólo se realizarán en casos excepcionales y de forma absolutamente acotada en el tiempo, aquel que sea necesario para dotar de recursos suficientes a la estructura en la cual haya sido preciso realizar dichas horas.

Serán voluntarias y nunca obligatorias para el trabajador y éste determinará si su pago se realiza en tiempo libre o en dinero.

Si el pago de dichas horas extraordinarias se realiza en dinero por opción del trabajador, el valor de dicha hora extra será el siguiente: (Salario total anual del trabajador)/ (horas anuales efectivas de trabajo) * 75% = Valor hora extra. En aquellos casos en que la realización de dichas horas se hagan en períodos nocturnos o festivos de calendario laboral, se incrementará un 25% el valor de la hora extra.

Si el pago de dichas horas extraordinarias se realiza en tiempo libre a opción del trabajador, el valor de una hora extra será igual a 1,75 horas o 2 horas, para los distintos supuestos expresados en valor monetario.

Las horas extras de fuerza mayor sólo son aquellas que nuestros Tribunales en reiterada doctrina han venido señalando como tal, luego en consecuencia, el trabajador sólo vendrá obligado a realizar dichas horas extras de fuerza mayor cuando se den las condiciones establecidas en dicha doctrina.

VI. CONCILIACION VIDA LABORAL y PERSONAL

Los trabajadores/as con personas dependientes (hijos/as, padres/madres, compañeros/as, convivientes, etc.), tendrán derecho a una reducción de jornada suficiente, sin reducción de sus percepciones salariales, así como a años sabáticos, con reserva de puesto de trabajo, para cuidar a personas dependientes. En este caso, el trabajador percibirá la cantidad mensual de....., complementaria de la posible ayuda económica por cuidado de un dependiente que se establece en la Ley de Dependencia y las específicas de cada Comunidad Autónoma.

En aquellos supuestos en que los trabajadores tuvieran que desplazarse a otras comunidades autónomas diferentes a su lugar de residencia y trabajo, para el cuidado de un dependiente, la Empresa facilitará dicho traslado y dará trabajo en la distribuidora más cercana al lugar donde reside el dependiente a cuidar, con mantenimiento de sus derechos salariales (nivel, puesto, funcionalidad, complementos, etc.) y adaptación al resto de condiciones laborales como jornada, turnos, etc. de la distribuidora de destino.

VII. SALUD LABORAL

La salud se encuentra en relación directa con el medio en el cual opera el trabajador/a y en consecuencia con la organización del trabajo concreto en ese medio.

Partiendo de este principio generalista, todo trabajo concreto y en relación a su unidad, debe ser organizado siguiendo los siguientes principios:

- Jornada laboral suficiente para realizar la tarea con seguridad y calidad.
- Formación suficiente y continúa sobre el trabajo concreto.
- Herramientas y medios que garanticen la seguridad y calidad del trabajo concreto que se realiza.

CONTENIDOS NEGOCIACION COLECTIVA

Curso: Inicio a la Negociación Colectiva – CGT

23 Y 24 DE ABRIL

- Eliminación de cualquier causa que pudiera originar disfunciones en la realización del trabajo concreto con seguridad y calidad.
- Cualquier trabajo en el cual se detecte, tanto por parte de los delegados de salud como por los trabajadores concretos, riesgos, disfunciones o causas potenciales de daños a la salud propia o de terceros, bien de manera inminente, bien en un tiempo determinado, se paralizará dicho trabajo y/o su manera de proceder y se adoptarán de inmediato las medidas correctoras para impedir cualquier lesión física o psíco-social en el trabajador y en el medio en el cual se desenvuelve dicho trabajo.
- Los equipos de trabajo serán los suficientes y adecuados para impedir en todo momento tanto la sobrecarga física como la emocional o psíco-social, así como garantizar una calidad óptima a clientes y terceros.

Coordinación en salud laboral entre los **trabajos concretos de la empresa y de las contratadas y/o subcontratadas**:

- Se establecerán medidas de coordinación reales y efectivas, que van más allá del mero conocimiento de que los trabajadores “han recibido información y formación acerca de los riesgos inherentes al trabajo concreto que realizan”, para lo cual cualquier trabajo y de cualquier naturaleza, bien puntual, bien estructural por repetirse en el proceso de prestación de servicios inherentes a la Distribuidora, como sistemas y procedimientos informáticos, gestión, obra civil, construcción e instalación de redes e instalaciones auxiliares, etc. etc., deberá contar con un análisis exhaustivo y sistemático de riesgos tanto físicos como psíco-sociales, y las medidas que se adoptarán en ese trabajo concreto para no sólo evitar dichos riesgos sino también y fundamentalmente para eliminarlos de raíz.

CONTENIDOS NEGOCIACION COLECTIVA

Curso: Inicio a la Negociación Colectiva – CGT

23 Y 24 DE ABRIL

- En esta coordinación los trabajadores concretos tanto de la Distribuidora como de la contrata y/o subcontrata, tendrán el papel principal en la misma, pudiendo requerir el asesoramiento de los delegados de salud si así lo estimaran conveniente o necesario.

Criterios de Salud en trabajos a régimen de **TURNICIDAD**:

- Se prestará especial atención a aquellos trabajadores que permanezcan hasta 15 años en turno de mañana, tarde y noche, para llegado ese momento y con independencia de la edad del trabajador, sean reubicados a trabajos en jornada bien continuá, bien partida.
- Los trabajadores sometidos a turnicidad, en sus revisiones de salud, así como en los análisis de riesgo de sus puestos de trabajo, serán sometidos a pruebas específicas biométricas y psico sociales, para detectar secuelas inherentes a la turnicidad y se tomarán las medidas necesarias para eliminar dichas secuelas, de existir las mismas.

TEMAS DE IGUALDAD Y DEPENDENCIA:

- Utilizar la Ponencia Sindical de Bilbao en todo lo relativo a la Negociación Colectiva.

GABINETE DE ESTUDIOS CONFEDERAL DE CGT

8

FLEXISEGURIDAD

1. La flexiseguridad y el orden social

El 18 de octubre de 2007, el Consejo Europeo¹ reunido en Lisboa, aprueba el nuevo Tratado de la Unión – un mini tratado de lo que en su día fue el Proyecto de Constitución Europea y a la vez una reforma del Tratado de la UE en vigor fijado en Niza 2000-. En ese mismo tiempo, se anuncia por parte del presidente de la Comisión Europea (Duraõ Barroso) y el Presidente del Consejo en estos momentos (Sócrates, primer ministro de Portugal), la firma de un **principio de acuerdo sobre la flexiseguridad² en el ámbito de la UE**, entre la Confederación Europea Sindical (CES) y la patronal europea.

Ambos Acuerdos, Tratado de la UE (se denominará el Tratado de Lisboa) y Flexiseguridad, tratan de dar salidas (políticas) a la realidad material de la UE en los contextos de globalización y competitividad en este orden social mundial.

Como señala Carlos Taibo, *“el problema principal es la realidad material de la UE de estas horas, de la mano de una rotunda primacía de lo económico-mercantil, de un visible retroceso en el terreno de lo social, de la condición dudosamente democrática de tantas prácticas e instituciones o de la general inmundicia de la política exterior”* (Rojo y Negro digital *“Todo sin el pueblo”* 29 de junio 2007).

1.1 El Tratado de la Unión: “Tratado de Lisboa”

El nuevo Tratado de la Unión es una Reforma del actualmente en vigor y aún es más antidemocrático en su gestación que el Proyecto de Constitución Europea, el cual, al menos tuvo la posibilidad de ser discutido y validado por los ciudadanos de algunos países, por medio de referéndums.

La UE, sus jefes de estado, su Comisión, han entendido que contar –aunque sea de forma muy limitada y controlada- con los ciudadanos tiene el riesgo de que éstos entiendan que el orden social que se constituye, nada tiene que ver con una relaciones sociales basadas en el respeto de los derechos para todas las personas que habitan o trabajan en el espacio denominado UE.

El nuevo Tratado profundiza en la liberalización de todos los mercados de producción y de servicios y posibilita la aplicación práctica de la Directiva Bolkestein, siguiendo abierta “la puerta a la privatización total de la sanidad, la educación, el agua y las pensiones” (Ramón Fernández Durán 2007).

¹ Consejo compuesto por todos los Presidentes de cada uno de los 27 estados, más sus vicepresidentes, ministros de exteriores, etc.

² El término se inserta en las denominadas políticas de competitividad, fijadas en la estrategia de Lisboa (2000), adaptadas y modificadas en el “Programa de Trabajo Conjunto 2006-2008: Objetivos e Iniciativas”, firmado por la CES y la patronal europea.

Este Tratado cierra las estrategias Empresariales, fijadas en Lisboa 2000 basadas en la competitividad en un mundo cada vez más global y reafirmadas dichas estrategias por los Sindicatos CES (Confederación Europea de Sindicatos), en el programa de trabajo conjunto 2006-2008.

Estrategias que hacen desaparecer en la retórica y en la materialidad, los servicios públicos: sanidad, pensiones, ferrocarriles, educación, agua, vivienda, etc. e introduciendo el mercado de por medio tanto en su concepción, “servicios de interés general” como en su resolución (quien ahorre, tendrá una sanidad privada, una pensión complementaria, etc.).

El mercado como principio rector de la política, manifestada la misma en términos de relaciones económicas (la libre competencia y la libre circulación del dinero, como derechos intocables), en relaciones comerciales (protección de multinacionales en sus intercambios desiguales e injustos con otros países) y la apuesta decidida por las “dinámicas de creciente financiarización” (R.F. Durán 2007) de la sociedad en su conjunto.

Las políticas sociales, gasto público en prestaciones y coberturas sociales: pensiones, sanidad, dependencias, educación, vivienda, transportes públicos y modelos de movilidad, al igual que la fiscalidad, “siguen sometidas al veto, haciendo imposible una política comunitaria al respecto, al tiempo que se permiten los paraísos fiscales dentro de la propia Unión” (R.F. Durán 2007).

Si la libre competencia (competitividad) es el principio rector, los mercados de trabajo y las políticas de empleo, sólo pueden regirse por la regla de la desregulación laboral (flexibilización) y la precariedad integral de la fuerza de trabajo (vaciamiento de derechos laborales y sociales).

Por eso el relanzamiento de la Estrategia de Lisboa, consensuada y firmada en el Programa de Trabajo Conjunto 2006-2008: Objetivos e Iniciativas:

PROGRAMA DE TRABAJO CONJUNTO 2006-2008: OBJETIVOS E INICIATIVAS

OBJETIVOS

- Las organizaciones CES, UNICE/UEAPME, CEEP y EUROCADRES/CEC reiteran su apoyo a la Estrategia de Lisboa.
- Desean contribuir a y promover el crecimiento, el empleo y la modernización del modelo social europeo, comprometiéndose a llevar a cabo un análisis conjunto de los desafíos clave que afrontan los mercados de trabajo europeos.
- El nuevo Programa de Trabajo es, además, un cauce para reforzar la autonomía de los agentes sociales.

MATERIAS

- Políticas macroeconómicas y de mercado de trabajo.
- Cambio demográfico, envejecimiento activo, integración de los jóvenes, movilidad y migraciones.
- Aprendizaje permanente, competitividad, innovación e integración de los grupos desfavorecidos en el mercado de trabajo.
- Equilibrio entre flexibilidad y seguridad.
- Trabajo no declarado.

INSTRUMENTOS Y COMPROMISOS

- Recomendaciones conjuntas a las instituciones europeas y nacionales.
- Definir prioridades a incluir en un marco de acciones sobre empleo por los agentes sociales.
- Negociar un acuerdo marco autónomo sobre integración laboral de los grupos desfavorecidos y sobre aprendizaje permanente.
- Negociar un acuerdo marco voluntario sobre acoso y violencia, en 2006
- Promover y evaluar las orientaciones para la gestión del cambio y sus consecuencias sociales, y las conclusiones sobre comités de empresa europeos.
- Informar sobre la aplicación de los Acuerdos sobre teletrabajo, estrés y el Marco de acciones sobre igualdad de género. Desarrollar la comprensión común de estos instrumentos y cómo pueden tener un impacto positivo en los distintos niveles de diálogo social.

La Comisión adquiere el “poder absoluto” a través de las adecuadas políticas internas, directivas fundamentalmente, para garantizar “a las empresas europeas competitivas, acceso a los mercados mundiales y operar en ellos con seguridad” (Meter Mandelson-Comisario de Comercio).

Al igual que las necesidades sobre la mano de obra extra-comunitaria, de la Europa que “envejece”, son tratadas desde la lógica del mercado y la doble moral, por una parte políticas desregulación de una mano de obra necesaria y suficiente para garantizar el tipo de trabajo precario de que requiere la competitividad y por otra, políticas de negación de derechos de ciudadanía que desde la represión y control, permanenten las relaciones desiguales, injustas y neo-coloniales de las relaciones Norte Sur y sobre todo, el área de influencia euro-mediterránea.

El empeoramiento con respecto a lo que hubiera sido un Tratado en toda regla, revestido de “Constitución Europea”, se encuentra en algo que en su momento fue “vendido” a la ciudadanía como el mantenimiento de un modelo diferenciador de Europa con respecto a EEUU, es decir su Estado de Bienestar o social de mercado, condensado en la Carta de Derechos Fundamentales, aparece con serias dudas jurídicas, más allá de no recoger de forma vinculante los derechos sociales.

Tanto Gran Bretaña como Polonia han exigido que esta Carta quede fuera del Tratado y la Confederación Europea de Sindicatos (CES) apuesta porque en su día “se

convierta en jurídicamente vinculante”, luego queda claro que tal como queda constituido el nuevo Tratado de Reforma de la UE, que ahora no lo es.

El nuevo Tratado de Lisboa, entrará en vigor el 1 de enero del 2009 y su ratificación se hará por el Consejo Europeo el 13 de Diciembre de 2007.

Los estados miembros de la UE (27) no tienen ninguna obligación de someter a referéndums este Tratado, quizás con excepción de Irlanda, y serán los Parlamentos Nacionales de cada estado que ratificarán el mismo (desde el juego democrático de esta democracia representativa, es el pueblo, los ciudadanos quien le ratifica, pues los parlamentarios son los depositarios de la soberanía popular).

1.2 Las bases ideológicas de la flexiseguridad:

El texto analítico, en una primera parte, coincide en que la globalización y la nueva gestión en la mano de obra a través de las políticas denominadas de descentralización productiva: externalizaciones, contrata y subcontratas, deslocalizaciones, son elementos estratégicos para afrontar los problemas del beneficio empresarial (competitividad) y las condiciones laborales (derechos laborales).

El concepto, tal como se expresa en el Libro Verde de la UE denominado “*Modernizar el Derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI*”, se inspira o dicho de otra manera, asienta sus referencias, en experiencias nacionales concretas como son tanto el modelo holandés como el danés y el termino abarca desde la flexibilidad de las condiciones de empleo y de las protecciones contra los despidos, hasta la protección de encontrar niveles relativamente altos de subsidios de desempleo, en las transiciones entre perder un empleo hasta encontrar el siguiente.

Además, aborda las necesarias políticas denominadas “activas de empleo”³, a través de mecanismos de inserción profesional, y formación profesional continua a lo largo de toda la vida profesional.

El porqué de esa necesaria flexiseguridad, se explica desde los dos procesos que vienen orientando el orden social constituido a niveles mundiales.

Por una parte, los **procesos de globalización**, permiten la deslocalización del capital a ritmos tan impresionantes que la no existencia de auténticos ámbitos transnacionales de negociación (estatuto protector del trabajo a niveles mundiales), conlleva la desertización de miles y miles de empleos relativamente “dignos” [precio pagado + derechos laborales] en sectores productivos y de servicios, para ser sustituidos por

³ El término de “políticas activas de empleo” se acuñó hace bastantes años por parte del Presidente de la Comisión Europea del momento, el sr. Delors, y sintéticamente consisten en desincentivar al desempleado por medio de subsidios de desempleo de sobrevivencia, a instalarse como subsidiado y así forzarle a ocupar cualquier empleo y a cualquier precio. La retórica es más amplia (cursos de inserción profesional, formación y reciclaje, etc.), pero la concreción es concreta

otros miles y miles de empleos, donde éstos conllevan la reducción drástica de los costes de producción [precios pagados + derechos laborales]. Estamos hablando de la libertad absoluta de movimientos del capital, como condición del beneficio.

Y por otra, la **descentralización productiva y las nuevas formas de gestión del empleo y del trabajo**, refuerzan la posición empresarial, al poder externalizar actividades (cualesquiera), sacarlas fuera del ámbito obligacional de los derechos contractuales –derecho laboral y convenios colectivos- y, eludir, de esta manera, dichas obligaciones laborales fijadas en los Códigos Laborales.

Las Empresas, el capital, al poder utilizar la regla de la desregulación, ganan en poder contractual y, saben perfectamente que la unidad comercial se ha fragmentado, ha desaparecido su responsabilidad jurídica laboral sobre dichas actividades y los intereses de esos trabajadores –sometidos a distintos estatutos jurídicos y contractuales-, ya no son homogéneos.

Las políticas de flexiseguridad implican una reconfiguración de los respectivos ámbitos del derecho del trabajo y del derecho de la seguridad social y, por supuesto, de las políticas del empleo.

1.3 Contextos sociales, sindicales y generales que mediatizan el planteamiento de la flexiseguridad.

El sindicalismo tradicional y “de pacto continuo”, representado en el estado español por CC.OO y UGT y, a niveles europeos por la Confederación Europea de Sindicatos (CES) –la presidencia del secretariado permanente de este organismo corresponde a Cándido Méndez-, es hijo legítimo de la lógica empresarial y desde hace ya más de un lustro, vienen suscribiendo Acuerdos Interconfederales que mediatizan, condicionan y dirimen fuera del conflicto, la negociación colectiva o derechos laborales y que, conjuntamente con el Diálogo Social “permanente” en los tres años de legislatura PSOE, **contribuyen** (las políticas laborales y sociales concretas pactadas) **a mantener el crecimiento de la economía española**⁴.

El sindicalismo del “pacto social permanente”, está convencido de que “el empleo y sus condiciones” dependen directamente de la tasa de ganancia empresarial, luego en consecuencia, el Sindicalismo es funcional y necesario al beneficio⁵.

Si de esta manera, los trabajadores pueden “arrancar” un bocado más sustancial de ese beneficio, se estará actuando “coherentemente” con la defensa de los intereses de los

⁴ Economía que en términos de PIB, ha crecido en la última década un punto y medio más que sus homólogas europeas, sucediendo fenómenos como la pérdida del peso de salarios en la Renta Nacional y decrecimientos salariales de hasta un 13%, cuando los excedentes brutos de capital se multiplican en el mismo período por el 73%.

⁵ Las retóricas de las Reformas Laborales implantadas en todos los países de la UE, con especial actualidad en estado español, Portugal, Francia, Italia y Alemania, bien de los mercados de empleo-trabajo, bien de los salarios diferidos en forma de prestaciones sociales: Prestaciones de Desempleo y Pensiones, coinciden en la funcionalidad institucional de empresarios y sindicatos, sin los cuales, el beneficio (se mida en tasas de ganancia empresarial, en capacidad competitiva de “nuestras empresas” en los distintos mercados o en productividades), no sería posible.

trabajadores. Así es como se entiende y se aplica y es la determinada conciencia instaurada en las clases asalariadas sindicalizadas.

1.4 El proceso de recorrido en el Estado Español, desde la estabilidad y el pleno empleo a la flexiseguridad.

El modelo de crecimiento de la economía española en pleno SXXI, viene precedido de las reestructuraciones y reconversiones de los sectores industrial, agrario, pesca y minería, a raíz de la entrada del estado español en la CEE en el 86 –hoy, UE-, y el tipo de economía predominante, la de servicios⁶ y la apuesta decidida por **la “liberalización”, la cual incluye el repliegue de lo público y su progresivo desmantelamiento, hoy, demasiado avanzado, como para una vuelta a atrás**

Se han generado las bases de gestión política y social desde el mercado, es decir, desde lo privado y, por consiguiente, la búsqueda del beneficio privado, como garantía de nuestros salarios, nuestros empleos, nuestras pensiones, nuestras viviendas, nuestras movilidades, nuestras igualdades, etc.

La estrategia de Lisboa 2000 y su actualización en el 2007, sostiene que la condición del empleo y sus correlatos sobre las condiciones laborales de ese empleo, deben abordarse desde la **lógica empresarial** (en todas sus variantes, incluida la sindical) que sustenta que el empleo y la relación salarial es una variable dependiente del beneficio, expresado éste en excedentes brutos del capital, en renta nacional, en economía nacional o en concretos beneficios empresariales.

Esta lógica es la que requiere la gestión institucionalizada del conflicto sindical, y no una mayor o menor corruptela ideológica o de otro tipo en el sindicalismo mayoritario.

Las políticas de acción sindical a niveles europeos y nacionales, por el contrario -ante las nuevas realidades aparecidas en la organización del trabajo, como consecuencia de la globalización-, **profundizan en la lógica empresarial**, pues no es otra cosa el Diálogo Social, que la implantación de dicha lógica en la Unión Europea.

La dimensión política que se busca, es el **consenso sobre una estrategia que conjugue una mayor competitividad y una buena protección social.**

1.5 Identifiquemos los temas que hay que repensar y modificar en nuestras estrategias para la intervención, la cual, trasciende al hecho nacional:

⁶ El peso económico en el PIB del sector servicios (incluida la construcción) se acerca al 70% y en términos de empleo supera ese porcentaje.

En primer lugar, la **descentralización productiva** (externalización de actividades –de cualquier actividad- y deslocalizaciones) se ha extendido a todos los sectores y a todos los ámbitos negociales –locales, nacionales, supranacionales-, consolidando una determinada **cultura organizativa de la empresa**. Cultura que se instala en las conciencias de los millones de asalariados/as de forma “natural”, como si la normalidad de organizar el trabajo desde la unilateralidad empresarial, fuera un hecho incuestionable y no existiera otro principio de realidad posible.

En segundo lugar, el sindicato –el sindicalismo-, en su actual estructura y cultura, es ineficaz para extender a cerca del 50% de la población asalariada en el estado español y a niveles UE-27 cerca del 33%, lo que se viene denominando una “ciudadanía con derechos”, es decir, contratos con derechos laborales y sociales.

En tercer lugar, tenemos que romper el “corsé jurídico” de los Códigos Laborales, los convenios y los procedimientos de negociación, y ensayar posibilidades de **unificación de condiciones de trabajo “sobre la base del lugar de prestación del trabajo”**.

¿Qué significa esto? Pues sencillamente que tenemos que pasar de la fase de lamentar la “horrible” situación de las personas precarias, de las buenas intenciones (“cristianismo piadoso”) que manifestamos con respecto a estos temas y **terminar con el doble discurso sindical**.

Cuando enfrentamos nuestra retórica (discurso) global en la consigna de “**unificación de condiciones (derechos laborales, derechos sociales) para todos y todas, con independencia del origen de su empresa (principal o contrata)**”, con la práctica, con la realidad concreta de nuestra deslocalización (se llevan la actividad a otro área geográfica y extinguen los puestos de trabajo y desertizan la zona), suele suceder que entra en funcionamiento en nuestra lógica, olvidos como que por encima de mi derecho individual a una renta millonaria (indemnización) o una “prejubilación digna”, éstas son pagadas con **dineros públicos**, subvencionando toda la sociedad los beneficios empresariales, y debilitando el “erario público”, rompiendo desde esta práctica posibilista, el principio de solidaridad y suficiencia para todos y todas.

Que los miles de trabajadores de grandes empresas, accedan a “prejubilaciones dignas”, supone que millones de asalariados/as carezcan de esta protección, por el simple hecho de no trabajar de manera directa, sino indirecta (contratas y subcontratas) en la empresa principal.

El efecto de sustitución de trabajadores con salarios suficientes, seguridad social, pensiones, etc., por trabajadores con costes netamente inferiores y sin expectativas de pensiones públicas suficientes, es una realidad demasiado habitual –y hoy, convertida en normalidad “democrática”- que el sindicalismo, todo el sindicalismo, no enfrenta en sus prácticas, es decir no se expresa el conflicto y menos lo visibiliza para dar una oportunidad colectiva de organizar el trabajo, el empleo y la vida, desde valores solidarios y de justicia.

Los ejemplos de doble discurso son a cientos: segregaciones, transmisiones de empresas, externalización de actividades, deslocalizaciones, dobles escalas salariales, flexibilización de contratos, etc. y en consecuencia hay que volver a repensar el conflicto y su gestión.

¿Qué se quiere decir con esto? Que debemos profundizar en que **es en la sustancia** (el alma) **del conflicto** **donde se encuentra el elemento central en la defensa de las condiciones de trabajo y de empleo.**

2. Las políticas concretas de la competitividad y el empleo en el Libro Verde y sus consecuencias sobre las reformas en el despido en la UE y en el estado español.

A lo largo de los últimos 30 años, los modelos de relaciones laborales consensuados y concertados, han influenciado directamente en las condiciones de empleo o trabajo, y en especial, han servido como elementos de disciplina en las clases asalariadas.

La debilidad en la protección frente al despido ha sido y es el elemento central que dobla la conciencia y dificulta la ruptura con el sistema actual de “dictadura contractual del empresario”⁷. El chantaje al cual se somete a los trabajadores sobre el mantenimiento del empleo, limita la posibilidad de acción, tanto en la defensa de sus condiciones de trabajo, como en la exigencia de los derechos laborales y sociales.

La concepción ideológica de estas políticas tiene su raíz en el argumento de que “*en una sociedad sin riesgo de pérdida del empleo, el despido no desempeñaría un papel disciplinante y, aunque tal sociedad generase mayores beneficios empresariales que un sistema de liberalismo – laissez faire-, ésta minaría la posición social del patrón*”⁸.

El empleo asalariado es el eje sobre el cual giran las políticas de reformas del mercado de trabajo.

⁷ PEREZ REY

⁸ Lo escribió un analista económico en 1943, llamado Kalecki

El empleo y las condiciones de trabajo inherentes al contrato, se constituye en el motivo central de todas las reformas. Todas y cada una de las medidas legislativas que han abordado Reformas Laborales, hacen alusión al empleo como objetivo central⁹.

Este crecimiento del empleo se supedita a la creación de las condiciones del crecimiento económico y, a su vez, éste se sitúa en las condiciones que impone la nueva estructura de división internacional del trabajo.

Así, nos encontramos que las retóricas van adaptándose a las necesidades que tiene el capitalismo según los momentos...”*la internalización de la economía y la nueva división internacional del trabajo, a la vez que la emergencia de nuevas condiciones de competitividad...*” son las que diseñan las políticas legislativas para el nuevo marco económico mundial.

Desde el Consejo de la UE celebrado en Lisboa en el 2000, la estrategia europea de empleo, fija el marco que orienta de manera disciplinada, la acción de los Estados miembros de la UE, en la regulación necesaria en el ámbito laboral.

El camino recorrido en el estado español en cuanto a sus regulaciones laborales, sufre una deriva a raíz de la entrada en la Unión Europea en el 86 (por entonces CEE) y en la década de los 90, se adoptan políticas comunes: los derechos laborales dejan de ser “fundamentales e intocables” y el contrato de trabajo empieza a ser desnudado de los mismos.

El Siglo XXI, consagra la flexibilidad como una necesidad objetiva por causa de la competitividad internacional y las transformaciones tecnológicas.

En la segunda mitad del 2005, se relanza por parte de la Comisión Europea, la estrategia de Lisboa, basada en tres pilares: económico, social y medioambiental y se generan una serie de “directrices” hacia las políticas económicas y de empleo de los países miembros de la Unión.

Cada país miembro tenía que mandar a Bruselas sus Programas Nacionales de Reforma (PNR), siguiendo las prioridades de las directrices dadas y en lo concerniente al Estado Español y en concreto al empleo, la UE considera en cuanto al seguimiento del grado de cumplimiento de la estrategia de Lisboa por parte de España y resto de estados miembros de UE-15, como Portugal, Italia, Francia y Alemania, que es insuficiente y

⁹ El Estatuto de los Trabajadores (1980), la Reforma del 84 que instaura estructuralmente la contratación temporal; la Reforma del 94, 97, 2001 y la actual 2004/2006 con el “Pacto Social por la Competitividad, el empleo y la cohesión social”, todas ellas en sus exposiciones de motivos alegan el objetivo del empleo; como ejemplo lo que se decía en 1996: “*Un crecimiento de la actividad y del empleo que nos permita lograr la convergencia real con los países más prósperos de Europa*”.

deben acometerse reformas más drásticas en dos capítulos **el empleo y las pensiones**.

La competitividad no sólo conlleva un desmantelamiento social, es decir, la privatización de servicios esenciales para las poblaciones, sino que al mismo tiempo obliga a la reducción de los costes del trabajo, a través o por medio de **políticas que incrementen la flexibilidad, la movilidad de la fuerza de trabajo y la capacidad de ajuste** (son directrices emanadas de la recomendación del Consejo de la UE en julio del 2005 y claramente consensuadas en el Programa de Trabajo Conjunto 2006-2008, consensuado por CES y Patronales europeas).

Las sucesivas y reiteradas reformas de la legislación laboral del contrato, han llevado a la implantación de la contratación coyuntural como la forma más extendida de empleo. Se rompe y se destroza de esta manera el contenido esencial del derecho constitucional al trabajo, el cual contiene la exigencia de despido causal.

Combinados los dos elementos desreguladores, desprotección frente al despido y precarización del empleo¹⁰, sólo queda como principio de organización laboral y social, la libertad de empresa constitucionalmente recogida en el artículo 38 CE, la cual sale reforzada en todo su contenido esencial del derecho constitucional hasta consagrarla como el “único derecho fundamental realmente existente”.

El proceso de desregularización desde el Estatuto de los Trabajadores de 1980, hasta la Reforma Laboral (Ley 43/2006 para la mejora del crecimiento y del empleo), ha normalizado e instaurado una ideología de que en España el empleo tiene pocos derechos.

El Estatuto de los Trabajadores, otorgó al empresario la facultad discrecional de elegir entre la readmisión del trabajador despedido injustamente o el abono de una indemnización tasada (art.56.1 ET).

La Reforma Laboral de 1997, es un ataque en todo regla al contrato ordinario al fijar la indemnización para el ordinario indefinido o estable de fomento de empleo en 33 días. En el 2001 (decretazo de Aznar), se amplía la base subjetiva de estos contratos de fomento de empleo y se generaliza la indemnización de los 33 días. Hasta llegar al RD

¹⁰ Sin la protección (fuerte) frente al despido, los restantes derechos laborales: jornadas, negociación colectiva, salarios, salud, etc., son muy difíciles de ejercer y por eso la contratación temporal, precaria, o de “interinidad permanente”, somete a todas las personas asalariadas a esa dictadura contractual empresarial la cual no encuentra límites, pues su sola voluntad de despidos o deslocalización de su actividad, invocando el imperativo de la competitividad internacional, se hace cierta.

Ley 5/2006 (posteriormente Ley 43/2006) de la Reforma Laboral 2006 donde el abaratamiento del despido arbitrario es una realidad universal¹¹.

¿Qué ha sucedido en todo este recorrido de 30 años?, que mientras la estabilidad en el empleo, la cual es invocada en cada una de las reformas, no se consigue¹² –y mucho menos se pretende–, se ha logrado dinamitar el espacio jurídico “natural” del contrato indefinido ordinario.

La ley es la de la flexibilidad, que en su versión “europea”, dentro del marco estratégico de la UE, se redenomina **“flexiseguridad”**¹³. **La flexiseguridad cumple el papel fundamental de puesta en marcha de la regulaciones laborales a la vez y coordinadamente en los distintos Estados miembros de la UE**¹⁴.

La flexibilidad exige la disponibilidad de esa mano de obra en función de los requerimientos de la producción. Pues, los mercados de trabajo no son sino mecanismos que tanto en su manera de proceder, es decir de actuar, como de funcionar vienen regidos por normas (leyes, decretos, juzgados especiales, directivas, etc.) e instituciones.

3. Posición de CGT ante “La Flexiseguridad. Nuestra posición y nuestra oposición.

Las reglas, las normas, no han impedido y, probablemente no puedan, suspender la desigualdad y la explotación que los intercambios sociales dominantes han venido reproduciendo en diferentes modos y con distintos grados. Son precisamente las

¹¹ Se convalida el contrato de fomento como figura contractual permanente, alcanzando a cualquier desempleado con tal de permanecer seis meses como desempleado, que combinado con el resto de colectivos susceptibles de ser contratados, extiende dicho contrato y su inferior protección frente al despido, prácticamente a cualquier nueva contratación.

¹² Según el Informe de los expertos que sirvió de base para la Reforma 2006, de los 6,6 millones de contratos indefinidos celebrados entre 1999 y 2004, sólo algo más de la mitad permanecía en vigor en el último año del período.

Estos datos pueden corroborarse en La Memoria del CES 2004, la cual maneja datos de la EPA, para llegar a la conclusión que en el 2004 con antigüedad igual o inferior a cinco años solamente existían 3,5 millones de personas.

¹³ Término adaptado y punto de partida de la Reforma Laboral 2006, donde la flexibilidad empresarial en la gestión de la mano de obra, comporta la libertad absoluta en la organización del trabajo y, a la vez, se dice buscar la seguridad del trabajador/a el cual tiene que tener garantía de adaptabilidad en los cambios constantes de empleos y en los períodos de formación continuos.

¹⁴ Alemania, Francia e Italia, siendo los países fuertes en protección social y derechos laborales “rígidos”, desde el 2005, han procedido a reformas de sus mercados de trabajo en los mismos capítulos que en España: prestaciones de desempleo, debilitamiento de la protección ante el despido, aumento en la edad de jubilación, flexibilidad del contrato, etc.

“normas” las institucionales, las culturales, las cuales, al ser formalizadas y codificadas, posibilitan que los marcos laborales y sociales se amplíen a ámbitos más amplios: empresas, universidades, instituciones europeas, gobiernos, etc. para de esta manera servir a dichos intercambios.

En estos marcos laborales y sociales, el sindicalismo tradicional y en especial el sindicalismo de “pacto social permanente” ha sido colocado en posición de jaque y su acción sindical deviene o bien nula o bien ineficiente pues su adscripción, basada en la estabilidad por parte del asalariado a una organización concreta (la empresa) ha estallado en mil pedazos y con ella la eficacia de la práctica sindical.

Trabajar sindical y socialmente en este movimiento complejo, amplio, difuso, en el cual hoy nos atrapa en la explotación, no es una tarea para el sindicalismo tradicional. De ahí que la CGT nos estemos replanteando nuestras prácticas, nuestra acción sindical y social, sin por ello dejar de pelear contra la explotación.

El respeto por las reglas de la competencia es la condición de que el gran mercado global sea hoy una realidad absolutamente viva. Quién se opone a las expulsiones masivas de trabajadores/as, sustituyéndoles por trabajadores/as precarios y sin derechos sociales y colectivos, impide con su acción el buen funcionamiento del mercado. CGT es y representa para un cierto imaginario colectivo, esta anomalía.

El actual estado de cosas puede definirse de **desmantelamiento del estado de derecho social** y muestran la gravedad de unas políticas que, en nombre de la competitividad y el mercado libre, están destruyendo las relaciones sociales basadas en el respeto por la democracia, en el respeto por los derechos colectivos y la libertad.

Desmantelar sectores productivos, privatizar las empresas públicas, precarizar el mercado laboral, precarizar la vida social (educación, vivienda, sanidad, consumo), es una decisión política que el capital necesita. Sólo dejando actuar al mercado libre, sin regulación, sin intervención, **se consigue ganar en competitividad.**

Cuando se aceptan, como sucedió en el año 85 (modelo de construcción europea), determinadas premisas: modernización, mercado único europeo, competitividad como el elemento constituyente del crecimiento y desarrollo económico, etc., las conclusiones se terminan imponiendo: más mercado, más liberalización, mayor desprotección. La reducción de la protección de las personas asalariadas ocupadas y la ampliación del universo precarizador a todas las formas de relación social, es la consecuencia más degradante.

Este es el verdadero problema sindical. Se aceptó y se acepta el diseño, el modelo de construcción europea, la UE¹⁵.

Desde CGT nos posicionamos enfrente y contra la lógica de la segmentación y la flexibilización de los modelos productivos y sociales del capitalismo global y consideramos que hay que situar el punto de partida –y de llegada-, en los derechos de todos y todas. Derechos no sólo laborales, sino sociales y civiles.

El carácter social consiste en remover los obstáculos de orden económico, político y civil que están limitando de hecho y de derecho la libertad y la igualdad de las personas y la efectiva participación de las mismas en la organización del orden social. La participación directa sólo es posible con el apoyo mutuo y la solidaridad.

Su competitividad se encuentra colocada en las antípodas de nuestra SOLIDARIDAD.

Desde CGT y desde cualquier modelo sindical que sea coherente, alternativo y que defienda los derechos e intereses de las personas asalariadas y considere que la sociedad debe organizarse desde la solidaridad y no desde la competencia; desde el respeto, la libertad y la igualdad y no desde el autoritarismo, el individualismo y la ausencia de democracia; desde estos valores y estas actitudes, sólo cabe una respuesta: LA MOVILIZACIÓN SOCIAL.

¹⁵ Como señalan J. Arriola y L. Vasapollo en su trabajo “Flexibles y Precarios. La opresión del trabajo en el nuevo capitalismo europeo” 2005, ..”es en dicho contexto de transformación global de la UE y de reestructuración general capitalista que también el Estado social se transforma en Estado Empresa, en Estado del Beneficio, que asume como central la lógica del mercado, la salvaguardia y el incremento del beneficio, transforma los derechos sociales en oferta generosa de beneficencia, y alimenta un proceso de comunicación social que hace creer a los trabajadores que el beneficio, la flexibilidad, la productividad son nuevas formas de <divinidad social>, filosofía inspiradora del único modelo de desarrollo posible...” (El subrayado es nuestro).