



EN DEFENSA DE LA LIBERTAD SINDICAL: DERECHO A LA NEGOCIACION COLECTIVA.

Salarios, productividad, flexibilidad, condiciones de trabajo, derechos colectivos y derechos de participación.

C.G.T

DERECHO A LA NEGOCIACION COLECTIVA

- ❑ La Negociación Colectiva, es un instrumento de reparto de poder. Dicho de otra forma, el sindicato debe asumir una posición de contrapoder respecto al empresariado, bien privado, bien público.
- ❑ La Negociación Colectiva es un derecho y al igual que la libertad sindical, tienen un papel **esencial y fundamental**.

DERECHO A LA NEGOCIACION COLECTIVA

Asistimos al cuestionamiento del papel de la negociación colectiva. Cuestionamiento que obedece a:

- ❑ Perversión de los objetivos y fines en base a componendas y esquemas de colaboración.
- ❑ La concertación social y las políticas de consenso que hacen desaparecer en la práctica el conflicto, comportándose los sindicatos como agentes sociales, funcionales a la economía.

La contradicción entre el deber ser (sujeto de contrapoder) y el ser (funcionales a la economía y a la tasa de ganancia del capital), pervierte el doble objetivo permanente en la negociación colectiva: la mejora de las condiciones de trabajo y el reparto de poder.

DERECHO A LA NEGOCIACION COLECTIVA

◉ Primeros cambios serios en la Negociación Colectiva.

Los tres principios en los que se basa:

- a) Naturaleza normativa de los convenios: *lo que significa que las condiciones colectivas pactadas obligan automáticamente a los contratos individuales.*
- b) Eficacia general.
- c) Ultraactividad: *o prórroga automática del contenido normativo de los convenios.*

La Reforma Laboral de 1994, modifica en la regulación de la negociación colectiva, abriendo la posibilidad de “derogar” algunos de estos principios

DERECHO A LA NEGOCIACION COLECTIVA

1. Se abre la posibilidad de cargarse la *“ultractividad de los convenios”*, pues se aumenta la competencia de los convenios colectivos y permite modificar regulaciones legales: periodo de prueba, duración de los contratos para la formación o eventuales y el límite para la jornada diaria.

DERECHO A LA NEGOCIACION COLECTIVA

2. Materias *esenciales* anteriormente reguladas por Ley (derecho necesario), se desregularizan y la autonomía de las partes puede “negociar” la estructura salarial, la remuneración del tiempo extra-jornada (horas extras), la clasificación profesional, la distribución irregular de la jornada de trabajo en cómputo anual, la movilidad funcional y geográfica de los trabajadores y el plus de antigüedad.

DERECHO A LA NEGOCIACION COLECTIVA

3. Posibilidad de regular las *cláusulas de “inaplicación o descuelgue salarial”*, lo que supone exceptuar en la práctica en materia salarial la eficacia general de los convenios colectivos.
4. Las reglas referentes a la *legitimación de los sindicatos y organizaciones empresariales de CCAA*.

DERECHO A LA NEGOCIACION COLECTIVA

- ❑ **La Reforma Laboral de 1994.**
- ❑ **El año 1997**, con los dos importantes acuerdos (Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo –AIEE- y el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva –AINC-
- ❑ **La Reforma Laboral de 2010, Ley 35/2010, en lo referente a la negociación colectiva.**

DERECHO A LA NEGOCIACION COLECTIVA

Problemas que plantean, empresarios, Banco de España y UE sobre la NC:

- ❑ Elevada tasa de cobertura: el 80% de los asalariados en España, cuando la media de UE-15 es del 66%.
- ❑ ¿Porqué se da esta tasa de cobertura?:
 - ❑ Por la aplicación del principio de eficacia normativa general y automática. El convenio se extiende a todos los trabajadores y empresarios del sector, aunque no hayan participado.
 - ❑ El Modelo español es un modelo sectorial (un 90%) y después nacional (un 28%) y sobre todo provincial (un 55%). Los convenios de Empresa representan sólo el 10% del total.
 - ❑ Es un modelo que incluye cláusulas de salvaguardia que afectan al 74% de los asalariados. Las cláusulas de indexación salarial a la inflación afectan al 78,5% de los convenios.

DERECHO A LA NEGOCIACION COLECTIVA

Problemas que plantean, empresarios, Banco de España y UE sobre la NC:

- ❑ El sistema actual, se adapta mal a las perturbaciones y recesiones económicas. Obliga a sacrificar empleo por salarios.*
- ❑ Hay poca flexibilidad interna: no permite reorganizar plantillas, jornadas, movilidad funcional y geográfica.*
- ❑ Es difícil descolgarse de los convenios de ámbito superior, cambiando las condiciones salariales pactadas (no lo permite la ultraactividad).*
- ❑ Cualquier modificación sustancial de las condiciones de convenio, requiere de control judicial.*

DERECHO A LA NEGOCIACION COLECTIVA

Lo que plantean en cinco puntos:

- 1. Hay que cambiar la actual indexación al IPC total.*
- 2. Hay que adaptar la NC a las variaciones de la productividad en cada empresa y también en cada sector.*
- 3. Hay que permitir que los convenios de empresa entren en concurrencia con los de sector.*
- 4. Hay que condicionar la eficacia normativa general y limitar la ultraactividad a un máximo de un año.*
- 5. Flexibilidad Interna.*

DERECHO A LA NEGOCIACION COLECTIVA

Estructura y articulación de la
Negociación Colectiva: al amparo de
la Ley 3/2012, de Reforma Laboral.

DERECHO A LA NEGOCIACION COLECTIVA

La Ley 3/2012 puso fin a la (im) posibilidad de una Reforma negociada y, de momento parece difícil que se pueda llevar a la práctica inmediata un **cambio de reglas de juego tan drástico** y, a la vez, tan **dramático para los derechos laborales de los trabajadores/as, los cuales, sencillamente, son entregados a la disponibilidad unilateral de los empresarios, es decir, un reforzamiento del poder empresarial** en materias como la flexibilidad interna, el descuelgue salarial e inaplicación de los convenios, alteramiento de todas las condiciones sustanciales de trabajo, y el estrangulamiento del poder sindical.

DERECHO A LA NEGOCIACION COLECTIVA:

- El legislador, es decir el poder político dominante, considera que la NC ha sido un obstáculo que ha impedido la flexibilidad interna, pero como su fuerza es normativa y no puede anularla (art.37 CE), la convierte en un mero instrumento a través o por medio de dar preferencia aplicativa y normativa (por ahora) a unos instrumentos sobre otros y así, establece la pérdida de eficacia y la pérdida de la ultractividad.
- El modelo permite al empresario inaplicar el convenio colectivo, inaplicar las condiciones de trabajo e individualizar el contrato colectivo.

DERECHO A LA NEGOCIACION COLECTIVA:

- ◉ *El concepto de autonomía colectiva contemplado en nuestro modelo constitucional, parte de la cláusula del estado social – art. 1 CE- y del reconocimiento de la fuerza vinculante del convenio –art. 35 ET-, que se conjuga con la previsión en la misma Constitución de una Ley del Estatuto de los Trabajadores -art. 35.2 CE, que establece que “La ley regulará un estatuto de los trabajadores”.*
- ◉ *No es irrelevante que la Constitución no diga que debe haber una ley de contrato de trabajo, sino que dice expresamente Estatuto de los Trabajadores, entendiendo estatuto como norma de carácter institucional, que acota a un sector de la población relevante respecto del que **establece derechos esenciales, estables a lo largo del tiempo para preservar los derechos constitucionales***

DERECHO A LA NEGOCIACION COLECTIVA

A nivel colectivo, la Constitución garantiza la libertad sindical, el derecho de huelga y de negociación colectiva, reconociendo la dimensión colectiva de estos derechos a favor de sujetos colectivos – los Sindicatos-, lo que constituye el segundo pilar de nuestro de relaciones laborales.

- *La autonomía colectiva se desarrolla como manifestación de heteronomía colectiva, en el sentido de que la propia clase trabajadores, desde fuera y a través de la negociación colectiva de las condiciones de trabajo, impone contenidos mínimos al contrato de trabajo. Cuando empieza el capitalismo las relaciones laborales estaban regidas por el Código Civil. Pero con ello los trabajadores tienen todas la de perder. La única manera de enfrentarse a esto es enfrentarse de manera colectiva. Esa manera colectiva se va imponiendo a base de muchas luchas que necesitan organización y medios de presión como la acción sindical, la huelga, etc.*
- *La autonomía colectiva es un principio cardinal que nace con el movimiento obrero, que significa medios de presión, huelga, acción sindical, etc.*

DERECHO A LA NEGOCIACION COLECTIVA

Cuando se habla de negociación colectiva, la Constitución Española en su art. 37.1 dice “La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios”.

- *La doctrina de forma mayoritaria se ha decantado por considerar la fuerza vinculante como fuerza normativa, lo que implica la configuración del convenio como norma jurídica, en tanto concurren los caracteres de generalidad, abstracción y distinción entre el sujeto autor y los destinatarios de la norma que son propios de las normas jurídicas.*
- *Sin embargo con la reforma operada por la Ley 3/2012 el legislador no respeta la configuración constitucional de la negociación colectiva y del convenio, desde el momento en que no se respeta la fuerza normativa y vinculante del convenio colectivo.*

DERECHO A LA NEGOCIACION COLECTIVA:

1. **Prioridad del convenio colectivo de Empresa y/o grupos de empresas.**
 - ◉ **Prioridad aplicativa respecto a cualquier otro convenio, en las siguientes materias:**
 - Cuantía salario base y complementos salariales
 - Abono o compensación horas extras y retribución específica del trabajo a turnos.
 - Horario y distribución tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos y planificación anual vacaciones.
 - Adaptación ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional.
 - Adaptación modalidades de contratación.
 - Medidas para favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

DERECHO A LA NEGOCIACION COLECTIVA

Artículo 2. Contenido y Vigencia de los Convenios Colectivos

- ⦿ d) Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo mínimo para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia. Salvo pacto en contrario, el plazo mínimo para la denuncia de los convenios colectivos será de tres meses antes de finalizar su vigencia.

Importante: si no se denuncia con la antelación de tres meses operaría la renovación del contenido integro del convenio colectivo.

- ⦿ e) Plazo máximo para el inicio de la negociación de un nuevo convenio una vez denunciado el anterior. Salvo pacto en contrario, dicho plazo máximo será el establecido en el artículo 89.2.

DERECHO A LA NEGOCIACION COLECTIVA

Artículo 2. Contenido y Vigencia de los Convenios Colectivos

- f) Plazo máximo para la negociación de un nuevo convenio que se determinará en función de la duración de la vigencia del convenio anterior. Salvo pacto en contrario, este plazo será de ocho meses cuando la vigencia del convenio anterior hubiese sido inferior a dos años o de catorce meses en los restantes convenios, a contar desde la fecha de pérdida de su vigencia.
- g) La adhesión y el sometimiento a los procedimientos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo, siempre que éstos no fueran de aplicación directa.

DERECHO A LA NEGOCIACION COLECTIVA

Comisión Paritaria y funciones

h) Designación de una **comisión paritaria** de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, en particular las siguientes:

- 1.º Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación de los convenios colectivos de acuerdo con lo establecido en el artículo 91.
- 2.º El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia.
- 3.º Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3, respectivamente.

DERECHO A LA NEGOCIACION COLECTIVA: Comisión Paritaria

- ***Se otorga a las Comisiones paritarias de los convenios, no solo capacidad interpretativa sino modificativa, es decir, pasan a ser Comisiones Negociadoras, cosa que hasta ahora venía prohibido por nuestra Jurisprudencia.***

Atribuir funciones modificativas a la Comisión Paritaria es convertirla en Comisión Negociadora y las exigencias de legitimación son insoslayables desde el punto de vista constitucional, por lo tanto habría que recomponerla completamente.

- Esta Comisión paritaria estará compuesta por todos los legitimados para negociar, es decir, todos los miembros pertenecientes a la Comisión Negociadora, sean o no firmantes del convenio.
- ***Se deben pactar Procedimientos de aplicación general para solucionar las discrepancias, los cuales, una vez pactados, contemplarán mecanismos de resolución de conflictos ante el no acuerdo en la negociación del Convenio y el dictamen de los árbitros, será un laudo de obligado cumplimiento y con eficacia normativa de convenio.***

DERECHO A LA NEGOCIACION

COLECTIVA: Vigencia, denuncia, ultractividad.

- ◉ ***Los convenios se denuncian 3 meses a la fecha del vencimiento, al mes se debe constituir la Comisión Negociadora, la parte receptora de la denuncia en este plazo debe contestar por escrito y de manera motivada, establecer un calendario de negociación y se cuenta con 8 o 14 meses para llegar a un acuerdo.***
- ◉ **¿Qué sucede en caso de No Acuerdo?,** pues, sencillamente que entra en funcionamiento los procedimientos pactados de Resolución de Discrepancias: árbitro, laudo y eficacia general y de obligado cumplimiento.
- ◉ En defecto de pacto, en el caso de superado el periodo máximo de negociación (8 o 14 meses) y no existir acuerdo y las partes del convenio no se hubieran sometido a los procedimientos de discrepancias o éstos no hubieran solucionado las discrepancias, el convenio no decae y sigue vigente (como hasta ahora).

DERECHO A LA NEGOCIACION COLECTIVA: El arbitraje “obligatorio”

- Lo verdaderamente grave lo encontramos en la Disposición Adicional primera, cuando habla de la “**transitoriedad**” del **arbitraje obligatorio** y así establece:

Disposición adicional primera. Procedimientos no judiciales:

- “Sin perjuicio de la autonomía colectiva, las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el ámbito estatal y de Comunidad Autónoma adoptarán antes del 30 de junio de 2012 las iniciativas que correspondan para la adaptación de los procedimientos no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores a las previsiones contenidas en este real decreto-ley”.*
- “Hasta tanto los acuerdos interprofesionales a que se refiere el apartado anterior establezcan los procedimientos previstos en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada al mismo por este real decreto-ley, en caso de imposibilidad de acuerdo en el seno de la comisión negociadora y transcurrido el plazo máximo de negociación de los convenios colectivos, las partes se someterán a un procedimiento de arbitraje”.** (Convenio IBERDROLA GRUPO)

DERECHO A LA NEGOCIACION

COLECTIVA: *Artículo 3. Legitimación para la Negociación de los Convenios Colectivos*

- Son las Secciones Sindicales quienes tienen prioridad, siempre que así se acuerde por éstas y sumen la mayoría de los representantes de los trabajadores del ámbito de que estemos hablando (empresa, grupo de empresas, sector, comunidad autónoma, estatal), para negociar.
- La composición de la Comisión Negociadora será no más de 15 miembros en los convenios sectoriales y no más de 13 miembros en el resto.

DERECHO A LA NEGOCIACION

COLECTIVA: *Artículo 6.Flexibilidad Interna Negociada:*

Todo lo relativo a los artículos 40.2 (Movilidad geográfica), 41.4 (Modificación Sustancial de Condiciones de Trabajo: horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistemas de remuneración, sistemas de trabajo y rendimiento, funciones cuando excedan de los límites que para la movilidad función al establece el artículo 39.1 ET) y 51, e inaplicación de las cláusulas salariales, ***en lo relativo al período de consultas, es decir la negociación –cosa que hasta ahora se hacía con la comisión negociadora-, bien de las modificaciones de condiciones de trabajo, bien en expedientes de regulación de empleo extintivos/suspensivos, serán las secciones sindicales quien negocien, siempre que sumen la mayoría de los representantes y así lo acuerden.***

DERECHO A LA NEGOCIACION

COLECTIVA: *6.Flexibilidad Interna Negociada*

En los casos de desacuerdo en modificación sustancial de condiciones de trabajo (41.6), entra la **Comisión Paritaria**, ésta, en 7 días tiene que emitir dictamen de acuerdo o desacuerdo y en este último caso, entrarían los procedimientos de resolución de discrepancias con arbitraje y de aplicación general y directa. La vigencia de dichas modificaciones no podrá ser superior a la vigencia del convenio colectivo en vigor.

DERECHO A LA NEGOCIACION COLECTIVA

La nueva regulación del descuelgue salarial:

- a) *“cuando ésta tenga una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas pudieran verse afectadas negativamente como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma”*
- b) *La Comisión Paritaria, además esta facultada para resolver las discrepancias de las partes a la hora de adoptar el descuelgue.*

DERECHO A LA NEGOCIACION COLECTIVA: Conclusiones

- ⦿ Se rompen las reglas de juego de la “democracia industrial”, desregulando las condiciones laborales y, en consecuencia precarizando los derechos laborales, a la vez que deja la NC en “cosa de dos”.
- ⦿ Se elimina la capacidad negociadora de los Comités de Empresa.
- ⦿ Se prioriza los convenios estatales (estructura de la negociación colectiva) sobre los provinciales, siendo las cúpulas estatales confederales, quienes conjuntamente con las cúpulas de la CEOE marcarán las nuevas reglas de juego: procedimientos de discrepancias.

DERECHO A LA NEGOCIACION COLECTIVA: Conclusiones

- ⦿ Se deja en su mínima expresión el poder obrero, la democracia directa, al convertir la negociación colectiva en una cosa de dos (CC.OO y UGT). Las decisiones son externas al trabajador, a la democracia real. Se externaliza la decisión y se entrega a las “instituciones patronales y sindicales”.
- ⦿ El sindicalismo pierde casi todo su poder negociador, es decir se debilita la capacidad contractual del sindicalismo.
- ⦿ **Se han cambiado las reglas de juego para que los trabajadores/as, sean meras mercancías disponibles en función de la demanda, de la posición competitiva de las empresas y del beneficio empresarial.**