



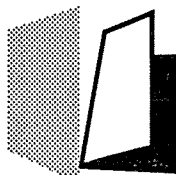
LA NEGOCIACION



COLECTIVA

PUBLICACION PARA EL PLAN DE FORMACION DE ELA

MANU ROBLES-ARANGIZ



INSTITUTUA





INDICE

Página

Introducción:	4
<ul style="list-style-type: none"> - Una sociedad cada vez más complicada y conflictiva. - Cauces y vías de solución de conflictos. - ¿Qué requiere la Negociación Colectiva? - ELA quiere negociar en Euskadi. - Resumen - Resumen esquemático - Para el debate. 	
I CONFLICTOS LABORALES	12
<ul style="list-style-type: none"> Conflicto jurídico Conflicto de intereses Conflicto colectivo; supuestos para que se de Procedimientos de solución de conflictos Sistemas para regular las condiciones de empleo o las relaciones laborales: <ul style="list-style-type: none"> A/ La negociación individual. B/ La regulación oficial. C/ La Negociación Colectiva. - Resumen - Resumen esquemático - Para el debate 	
II NEGOCIACION COLECTIVA	24
<ul style="list-style-type: none"> Espectativas de los empresarios y de los trabajadores. Estructura de la negociación <ul style="list-style-type: none"> A/ Nivel de negociación. B/ Unidad de negociación. C/ Cuestiones objeto de negociación Los trabajadores, estructura y organización. Preparación de la plataforma reivindicativa. - Resumen - Resumen esquemático - Para el debate 	
III NORMAS Y PROCEDIMIENTO	39
<ul style="list-style-type: none"> La propuesta de negociación. La obligación de negociar. La comisión negociadora. Contenido del convenio. Deber de paz. - Resumen - Resumen esquemático 	
IV TIPOS DE CONVENIO SEGUN LA NORMATIVA APLICADA	45
<ul style="list-style-type: none"> 1.- Convenios de eficacia general o estatutarios 2.- Convenios de eficacia limitada o extraestatutarios - Resumen - Resumen esquemático - Para el debate 	
V ANEXOS	50

LA NEGOCIACION COLECTIVA

INTRODUCCION

«La Negociación colectiva es la columna vertebral de las relaciones laborales»; esta es una frase de una de las ponencias aprobadas en el 7.º Congreso de ELA celebrado en enero de 1.990. En el proyecto que ELA quiere desarrollar, la Negociación Colectiva tiene mucha importancia; la frase que se ha apuntado no surge de la necesidad de tener que decir algo. La historia y lucha sindicales nos han proporcionado la experiencia necesaria para estar convencidos de que en las relaciones laborales debemos dar a la Negociación Colectiva una importancia capital.

Una sociedad cada vez más complicada y conflictiva.

A los sindicatos se nos suele decir que tenemos que colaborar para llegar a solucionar los problemas que en la sociedad en la que vivimos se plantean. Se pretende instrumentalizar la realidad sindical pero al mismo tiempo hay un excesivo recelo a aceptar a los sindicatos como interlocutores válidos y no se presta la debida atención a nuestras demandas.

El sindicato, y ELA como tal, «tiene su origen en el conflicto de intereses que instituye la relación laboral basada en el sistema de salario» (7.º Congreso). Pretende transformar la sociedad, que en sí es conflictiva, defendiendo en ese conflicto los intereses de los trabajadores.

Los empresarios y los trabajadores pertenecen a grupos diferentes con distintos intereses y expectativas. Son intereses y expectativas que entran inevitablemente en conflicto y la base del conflicto siempre existirá en todo tipo de relaciones laborales.





En el momento que estamos viviendo parece que **en lugar de remitir, las diferencias se acentúan**, la pobreza no desaparece, los desempleados son legión, los contratos en precario aumentan, las grandes y pequeñas reconversiones en lugar de acabar se multiplican..., y además se pretende recortar nuestras libertades.

Del conflicto puede surgir el dinamismo necesario para un positivo desarrollo de la sociedad

Está meridianamente claro que vivimos en una sociedad conflictiva. Pero no tenemos que ver en el conflicto algo totalmente negativo; de éste puede surgir el dinamismo necesario para un progresivo y positivo desarrollo de la sociedad y de las condiciones de vida de sus componentes.

Los intereses y expectativas contrapuestas pueden obtener soluciones temporales mediante concesiones mutuas.

Cauces y vías de solución de conflictos.

Un conflicto no se soluciona ni siquiera temporalmente mediante una imposición feroz ni mediante una coacción continuada. Quizás no se observe desde el exterior la existencia del conflicto, pero si de alguna manera no se soluciona seguirá latente hasta que estalle.

La Negociación Colectiva es el medio adecuado para dirimir los conflictos laborales. La solución no será definitiva porque siempre existirán las diferencias en las relaciones en las que nos movemos.

El origen de las diferencias no desaparece aunque se llegue a una solución temporal.

Cuando dos personas tienen criterios enfrentados en una relación comercial (la compra-venta de un coche, un piso...) y uno quiere obtener un precio que el otro no quiere pagar, pueden negociar hasta llegar a un acuerdo totalmente definitivo. Una vez solucionado el trato no hay razón para que sigan existiendo diferencias entre el comprador y el vendedor.

A ese tipo de acuerdo no se puede llegar en la Negociación Colectiva porque el origen de las diferencias no desaparece aunque se llegue a una solución temporal. Pese a ello hay que establecer vías de solución al conflicto. La Negociación Colectiva es el cauce por medio del cual podemos dirimir los conflictos.

Pero en la negociación se enfrentan siempre dos posiciones con unos niveles de fuerza y de poder concretos que son los que van a determinar



quienes de los sujetos que negocian van a tener más medidas de presión para arrancar el mayor número de concesiones al contrario. Si la negociación es individual, el trabajador que se enfrenta al empresario pocas medidas de presión podrá utilizar para que sus intereses se vean satisfechos.

Sólo como colectivo de trabajadores podremos enfrentarnos con éxito a la negociación para conseguir que nuestros valores e intereses se tengan en cuenta.

¿Qué requiere la Negociación Colectiva?

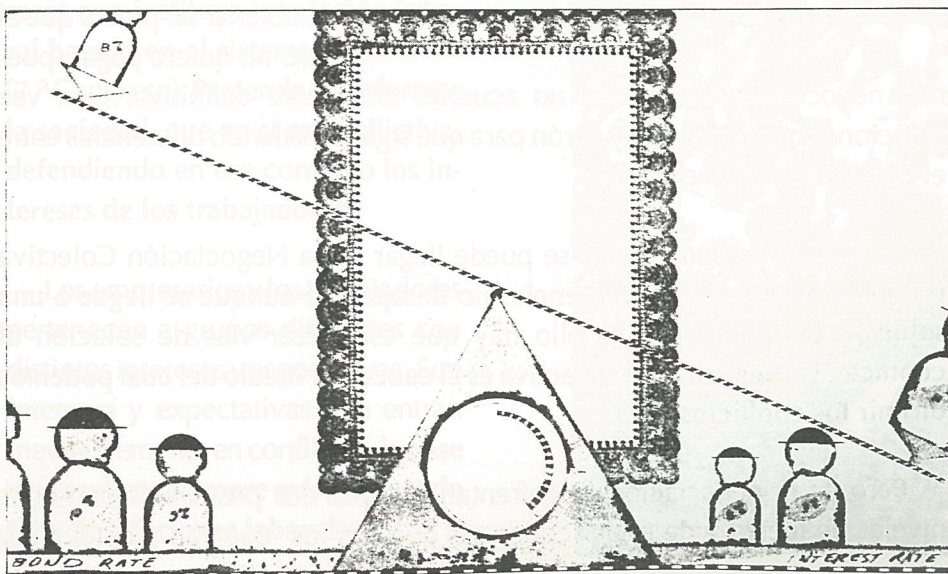
La Negociación Colectiva requiere un equilibrio de fuerzas y ganas de negociar.

Lo primero es necesario para que haya un punto de equilibrio. Cuando la parte social es débil el empresario no se verá obligado a hacer concesiones, a dar lo que debe. Si por el contrario es la parte patronal la que se muestra debilitada puede ponerse en dificultades la marcha de la empresa. No hay que olvidar que las limitaciones que puede encontrar la Negociación Colectiva son: la correlación de fuerzas y la situación socioeconómica de la empresa.

La Negociación Colectiva requiere un equilibrio de fuerzas.

Lo segundo quiere decir que hay que negociar con buena fe y con ganas de que la negociación nos lleve a un acuerdo que nos comprometeremos a respetar.

Además se necesitan interlocutores válidos y aceptables. Los interlocutores por parte de los trabajadores no tienen que representarse a sí mismos sino a un colectivo.





Históricamente la representación de los trabajadores en la Negociación Colectiva en la empresa se ha basado en:

a/- una representación llamada unitaria que no es asociativa y que no tiene detrás una organización estable.

b/- una representación asociativa respaldada por organizaciones estables de trabajadores.

A la primera corresponden los Comités de Empresa y a la segunda las Secciones Sindicales.

La representación no asociativa, la que hace el **Comité de Empresa no es una representación estable**. Los miembros del Comité **se representan a sí mismos** y necesitan el visto bueno de la asamblea de trabajadores para ratificar que lo negociado está bien.

La representación asociativa, la que hace la **Sección Sindical**, es una representación verdaderamente colectiva apoyada e impulsada por todos los afiliados de la Sección que es la que marca las pautas de la negociación con la participación democrática de todos sus miembros.

La representación asociativa es netamente sindical pero exige una sindicación grande.

Es en la representación de los trabajadores donde la Negociación Colectiva engarza con un sindicato; **sin Negociación Colectiva el sindicato no**

existiría. Tan es así que los sindicatos han ido evolucionando según ha ido cambiando la Negociación Colectiva.

El organismo que representa asociativa y colectivamente a los trabajadores en la empresa es la Sección Sindical.

Desde los primitivos **sindicatos de oficio** el modelo de asociación ha ido evolucionando pasando por los **sindicatos de empresa, sindicatos de industria** (podemos hacerlos coincidir con las **federaciones** actuales) y **confederaciones**. El sindicato ha ido cambiando según se han abierto nuevos ámbitos y modos de negociación.

Ya hemos dicho que el **organismo que representa asociativa y colectivamente a los trabajadores en la empresa es la Sección Sindical**. Exige como hemos apuntado ya, una alta afiliación, pero también un **modelo sindical autónomo, democrático** y sobre todo **descentralizado**.

No faltan de todos modos los que pretenden limitar las posibilidades que una Negociación Colectiva descentralizada ofrece a los trabajadores.

ELA quiere negociar en Euskadi

La Negociación Colectiva tiene que hacerse en el ámbito más beneficioso para los trabajadores, y casi siempre en el más descentralizado posible: la empresa. Sin embargo en la patronal, partidos y sindicatos estatales se ve una actitud favorable a establecer convenios de ámbito estatal.

En una Negociación Colectiva de ámbito estatal no se puede negociar con garantías para los trabajadores de todo el Estado; y menos aún en situaciones de crisis. De unos lugares a otros la realidad cambia, y también los intereses.

Hay que mantener el ámbito autonómico, o provincial, o de empresa. La experiencia ha demostrado que cuando se ha perdido el ámbito apropiado (ej.: convenio de gasolineras) en favor del ámbito estatal, luego es muy difícil recuperarlo. Además en esas situaciones se da una pérdida de afiliación con lo que también quedan debilitados los órganos asociativos de representación.



La Negociación Colectiva tiene que hacerse en el ámbito más beneficioso para los trabajadores.

«El establecimiento de un marco propio de relaciones laborales en Euskadi es necesario para el desarrollo del sindicalismo vasco y la profundización en el proceso autonómico» (7.º Congreso de ELA).

Si se pierde el marco autonómico ELA no tendrá razón de ser. Además **todos los trabajadores de Euskadi se verían afectados negativamente por una negociación centralizada**, que sindicatos con vocación hegemónica andan buscando. Su aversión a la verdadera autonomía política para Euskadi y sus servidumbres partidistas hacen que su capacidad de acción sindical sea mucho más pequeña y débil que la capacidad de negociación política que tienen.

En ELA tenemos claro que queremos negociar en Euskadi, defender los intereses de los trabajadores de Euskadi y posibilitar que el proyecto nacional vasco alcance una dimensión social.

Queremos negociar en Euskadi para defender mejor los intereses de los trabajadores y posibilitar que el proyecto nacional vasco alcance una dimensión social.



ALGUNOS APUNTES SOBRE EL TEMA EXTRAIDOS DE LAS PONENCIAS APROBADAS EN EL 7.º CONGRESO DE ELA

Todos los intentos de centralización de la negociación colectiva a nivel del Estado, llevados a cabo por la Administración Central, patronal y sindicatos estatales, no han impedido que, a diferencia de lo ocurrido en el resto del Estado, esta se haya mantenido en Euskadi, con carácter generalizado en el sector privado e incluso se haya extendido prácticamente a todo el sector público, lo que supone una buena muestra de **la realidad sindical diferenciada que existe en Euskadi.**

No obstante, **hemos de ser conscientes de que los riesgos de centralización persisten en toda su amplitud.** El E.T. y la L.O.L.S. como normas antisindicales y centralizadoras siguen inalteradas y aunque, por el momento, parece quebrado el modelo estatal basado en pactos sociales, desde la patronal y los sindicatos estatales se está extendiendo la práctica de convenios sectoriales de ámbito estatal, pretendiendo limitar las posibilidades de negociación a ámbitos inferiores.

Solamente una continuada labor de desarrollo y afianzamiento de la Negociación Colectiva en Euskadi puede impedir que tengan éxito dichas prácticas centralizadoras. A éste respecto el estancamiento habido en estos últimos años en cuanto a contenido de la Negociación Colectiva, sobre todo a nivel de empresa, y su inalterable estructura suponen un dato negativo que debemos superar, por cuanto que los cambios habidos en los últimos años, en materia organizativa, tecnológica y laboral no están obteniendo respuesta en la Negociación Colectiva.

Es preciso, pues, lograr un salto cualitativo en la práctica de la Negociación Co-

lectiva de Euskadi, tanto en contenido, como en extensión como en su institucionalización y asentamiento, para lo que es necesario el establecer una estrategia sindical apropiada.

Un sindicalismo más ofensivo nos debe conducir a impulsar vivamente la Negociación Colectiva, limitada y recortada por una política de pactos sociales y de políticas de ajuste: hay que enriquecerla, generalizarla y hasta reivindicar su valor y eficacia contra los celos y descalificaciones difundidos por una cultura de crisis muy del agrado de patronales y gobiernos de (casi) toda clase.

Hay que extender la Negociación Colectiva a todos los sectores de trabajadores: **ningún trabajador sin la protección de la Negociación Colectiva.**

Hay que enriquecer sus contenidos y su alcance. La fase anterior no debe servirnos de referencia pues sólo se ha desarrollado una actitud defensiva y de proteger lo adquirido.

Pero también es el momento de ser más firmes en nuestro propósito de negociar en Euskadi y para los trabajadores de Euskadi. Las condiciones han mejorado a tal fin, pero nada sera posible o muy poco, si es que no somos lo suficientemente fuertes y estamos, también orgánicamente, preparados para hacer realidad esta idea.

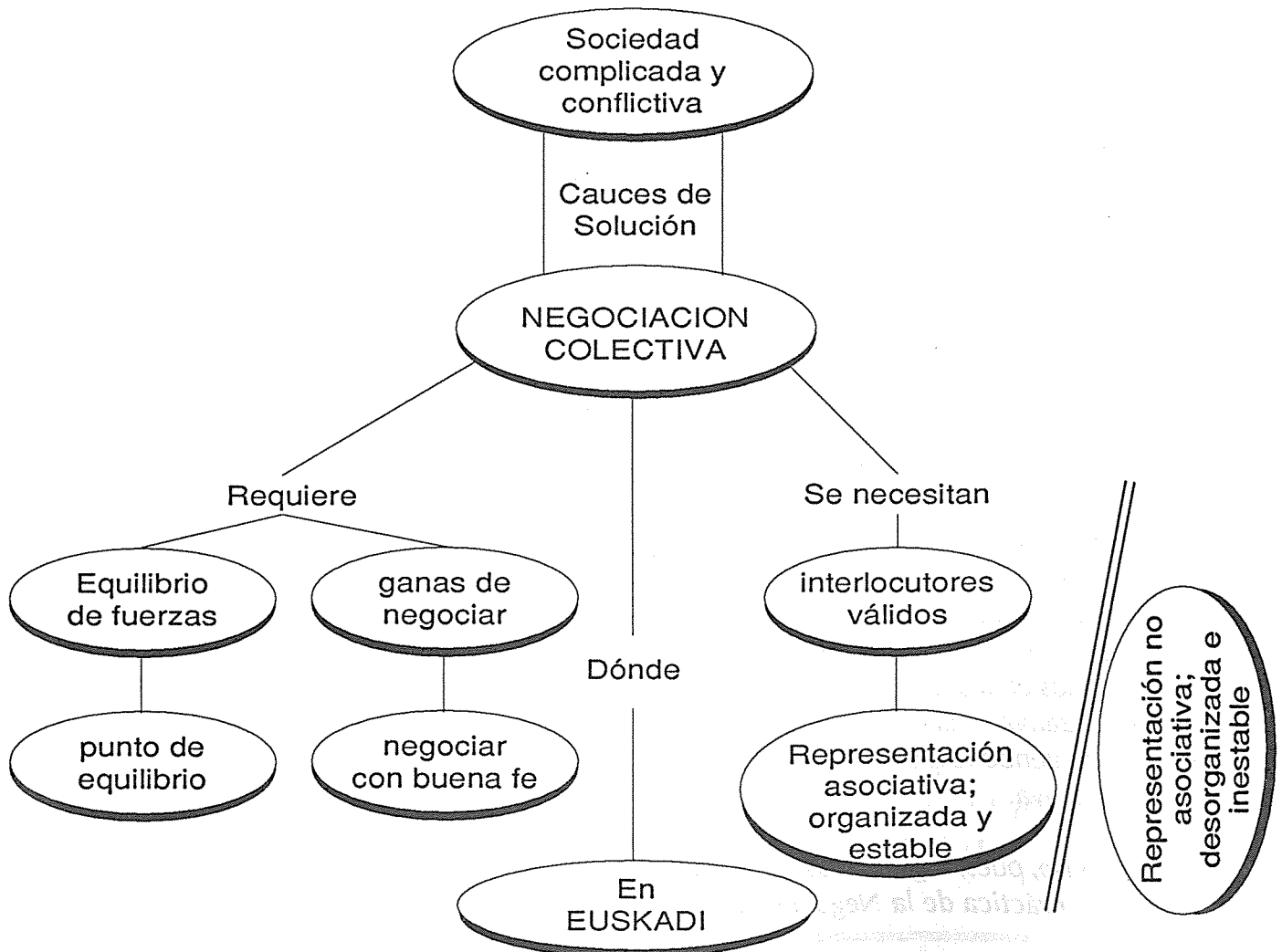
Aún encontraremos muy fuerte resistencias. ¿Es que el sindicalismo estatal está preparado para negociar de otra forma que no sea la de negociaciones centralizadas?. Estamos en mejor situación, pero las inercias y la oposición también ideológica será muy fuerte para avanzar en el dirección que nos hemos propuesto.



RESUMEN

- El cauce idóneo para solucionar los conflictos laborales es la Negociación Colectiva.
 - La Negociación Colectiva requiere dos cosas para garantizar la solución, al menos temporal, del conflicto: un equilibrio de fuerzas y ganas de negociar.
- Para la Negociación Colectiva se necesitan interlocutores válidos que representen a los trabajadores asociativamente, y respaldados por un organismo bien organizado y estable: el sindicato.
 - La Negociación Colectiva debe ser descentralizada; tiene que hacerse en el ámbito más favorable. ELA quiere negociar en Euskadi.

RESUMEN ESQUEMATICO



PARA EL DEBATE

- Se ha apuntado que la Negociación Colectiva requiere un equilibrio de fuerzas. ¿ Sería más favorable para los trabajadores que los empresarios se encontrasen siempre en una situación de debilidad en la Negociación Colectiva?
- La descentralización de la Negociación Colectiva favorece a los trabajadores. Tratar de enumerar todas las ventajas que encontráis en una Negociación Colectiva descentralizada frente a una centralista (también los inconvenientes si os parece que existen).
- Enumerar y discutir las características que debe reunir la representación de los trabajadores en la Negociación Colectiva y definir el tipo de representación que esas características suponen.





I CONFLICTOS LABORALES

En la Negociación Colectiva participan dos partes; por un lado el empresario o empresarios y por otro los trabajadores. Los dos grupos negocian porque sus intereses no coinciden, son antagónicos.

La disparidad de interés entre trabajadores y empleadores o las diferencias en la aplicación de las normas del convenio, de la legalidad, etc., que regulan la relación entre ellos provocan la contienda.

Si el conflicto se produce por la diferencia de intereses el conflicto es de intereses.

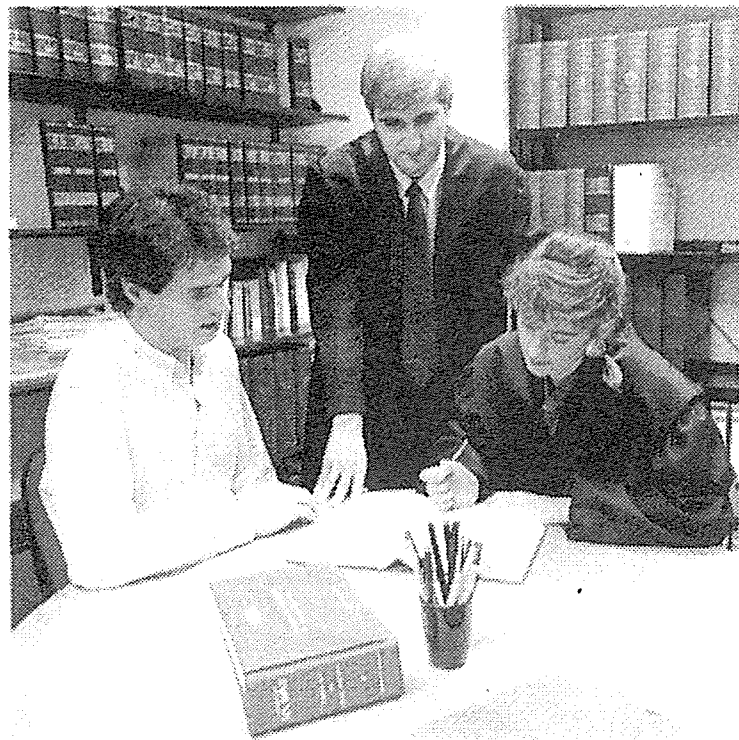
Si se produce por diferencias en la aplicación de las normas el conflicto se llama jurídico.

Conflicto jurídico

Decimos que el conflicto es jurídico cuando no está basado en valores e intereses contrapuestos sino en diferencias sobre la aplicación de las normas. Por ejemplo cuando las interpretaciones que empresarios y trabajadores hacen sobre la aplicación del convenio no coinciden; cuando un empresario no respeta las normas establecidas en el derecho laboral perjudicando con ello a los trabajadores; cuando no se respetan las cláusulas de un contrato, etc.

En este tipo de conflictos el que siente lesionado su derecho no lucha para que se le reconozcan intereses que antes no tenía reconocidos sino que exige lo que de hecho le pertenece según su interpretación del derecho.

El conflicto se soluciona aplicando el derecho que la normativa vigente contempla. Si las interpretaciones que hacen las partes son diferentes pueden buscar la solución en una comisión interpretativa mixta, en un mediador, en un árbitro o dejar que decida un magistrado. Cualquiera que sea el que de la solución no modifica nada; simplemente trabaja con el derecho en vigor e interpreta las normas para que se cumplan.

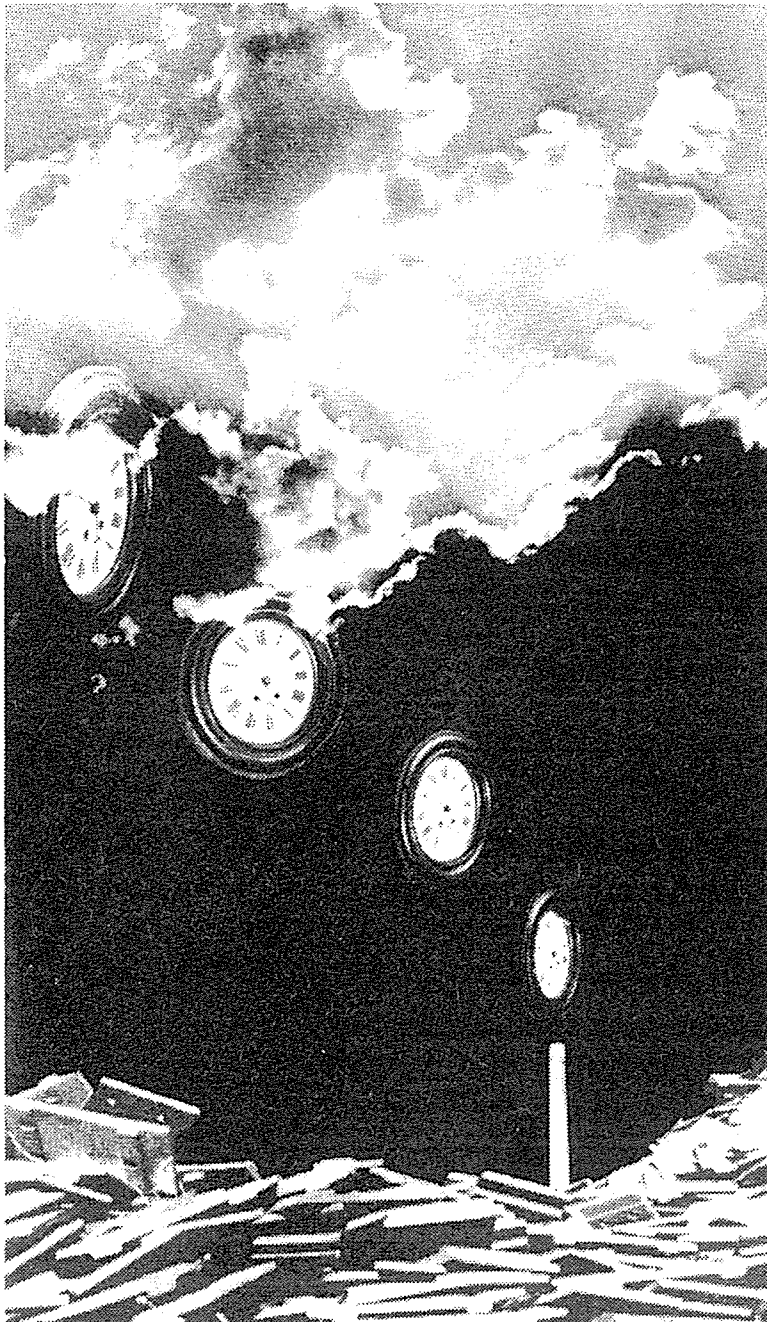




Conflicto de intereses.

En este tipo de conflictos las partes, o por lo menos alguna de ellas, quieren que la normativa vigente cambie o se modifique. **Lo normal es que sean los trabajadores los interesados en plantear el conflicto de intereses ya que en la relación laboral basada en el salario son ellos los interesados en reivindicar las mejoras que les pertenecen y de las que no disfrutan.** El empresario por el contrario está interesado en que la relación en el reparto simplemente no varíe; lo que no podrá justificar abiertamente es que los trabajadores deben perder derechos y poder adquisitivo en beneficio del empresario.

En este tipo de conflictos no es la aplicación de las normas la que provoca el enfrentamiento, lo hace el deseo de que las normas cambien.



La negociación de un convenio colectivo se da por un conflicto de este tipo. **A los trabajadores les interesa que año tras año sus derechos se amplíen y su situación mejore.** Como eso no se consigue repentinamente y para siempre, **cada año se negocia para dar una solución temporal,** pero sabiendo que lo que ahora no se consiga se volverá a reivindicar, hasta que el convenio lo recoja.

Cuando se negocia un convenio colectivo los que lo hacen y resuelven toman decisiones para cambiar el derecho y normativa vigentes. Cuando se llega a un acuerdo la negociación termina.

La Negociación Colectiva está encaminada a solucionar, temporalmente, los conflictos de intereses; durante la misma se pueden establecer también los cauces para la solución de los conflictos jurídicos plasmando en el convenio la creación de una comisión paritaria que se encargue de solucionar las diferencias de interpretación que surjan. Pero a la labor de una comisión paritaria no se la puede llamar propiamente Negociación Colectiva.

Cualquiera de los dos tipos de conflictos que hemos visto pueden tener un carácter **individual o colectivo. Siem-**



pre que se da una situación de conflicto surge la necesidad de acudir a sistemas de solución, lo mismo da que el conflicto sea individual o colectivo. Pero lo que inevitablemente cambia es el sistema que se aplica para su solución.

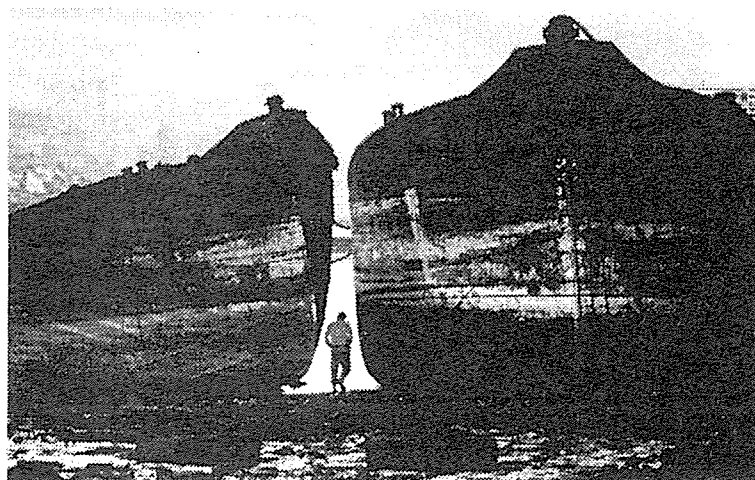
Siempre que se de una situación de conflicto surge la necesidad de acudir a sistemas de solución.

En los conflictos individuales de intereses el trabajador tiene poca capacidad de presión y en la mayoría de los casos no puede influir en la voluntad del empresario.

En los conflictos jurídicos individuales la solución, de momento, la da la Magistratura de Trabajo casi exclusivamente:

En los conflictos de intereses la Negociación Colectiva es la que ofrece mayores garantías a los trabajadores.

En los conflictos colectivos de trabajo pueden aplicarse diferentes sistemas para sus solución, como veremos luego. Pero en los conflictos de intereses la Negociación Colectiva es la que ofrece mayores garantías a los trabajadores; son ellos los que la controlan.



«La negociación en la empresa es uno de los pilares básicos para la dinámica y el fortalecimiento sindical, a la vez que su práctica generalizada, sobre todo en las medianas y grandes empresas, supone una garantía en contra de los posibles intentos centralizadores». (7.º Congreso Confederado de ELA-STV).

Conflicto Colectivo

Antes de ver cómo se puede hacer frente a un conflicto colectivo para tratar de encontrar una solución **temporal** vamos a ver qué es y qué supuestos tienen que darse para que el conflicto sea **colectivo**.

Las diferencias que separan a los sujetos del conflicto, a las partes enfrentadas, no se dan entre personas individuales. Por lo menos una de las dos partes en conflicto es un grupo, o colectivo, más o menos grande. En los



conflictos colectivos laborales la parte asalariada nunca es un individuo aislado.

Para que se de el **conflicto colectivo** se requiere:

- **Que exista un interés colectivo que vaya más allá de los puros intereses individuales** de cada uno de los que se van a ver afectados por la solución si esta se da.
- **Que si el conflicto se resuelve**, y cualquiera que sean la solución y decisiones adoptadas, **los efectos de estas se extenderán también a un colectivo** de personas diferentes a las que han actuado directamente en la solución.

Procedimientos de solución de conflictos

Hay varios sistemas para llegar a la solución de los conflictos. Vamos a mencionar cinco: negociación, conciliación, mediación, arbitraje e intervención judicial.

1. Negociación.

La **negociación** se da cuando las partes tratan directamente sobre las diferencias y los intereses que las enfrentan, sin la intervención de terceros. La **Negociación Colectiva** conduce al **Convenio Colectivo de trabajo**.

2. Conciliación.

La conciliación es el sistema en el que **las partes en conflicto contrastan ante un tercero las pretensiones respectivas** tratando de llegar a un acuerdo que evite otro tipo de contiendas. **La función del conciliador no es decisoria sino moderadora o aproximativa.**



3. Mediación.

La mediación es un sistema destinado a la **solución de conflictos mediante la designación de un tercero acordado por ambas partes**. Este mediador formula una propuesta pero ésta no tiene valor decisorio. En la mediación, lo



mismo que en la conciliación actúa un tercero. Pero en la mediación, el tercero tiene una participación activa aunque su propuesta puede no ser aceptada por las partes.

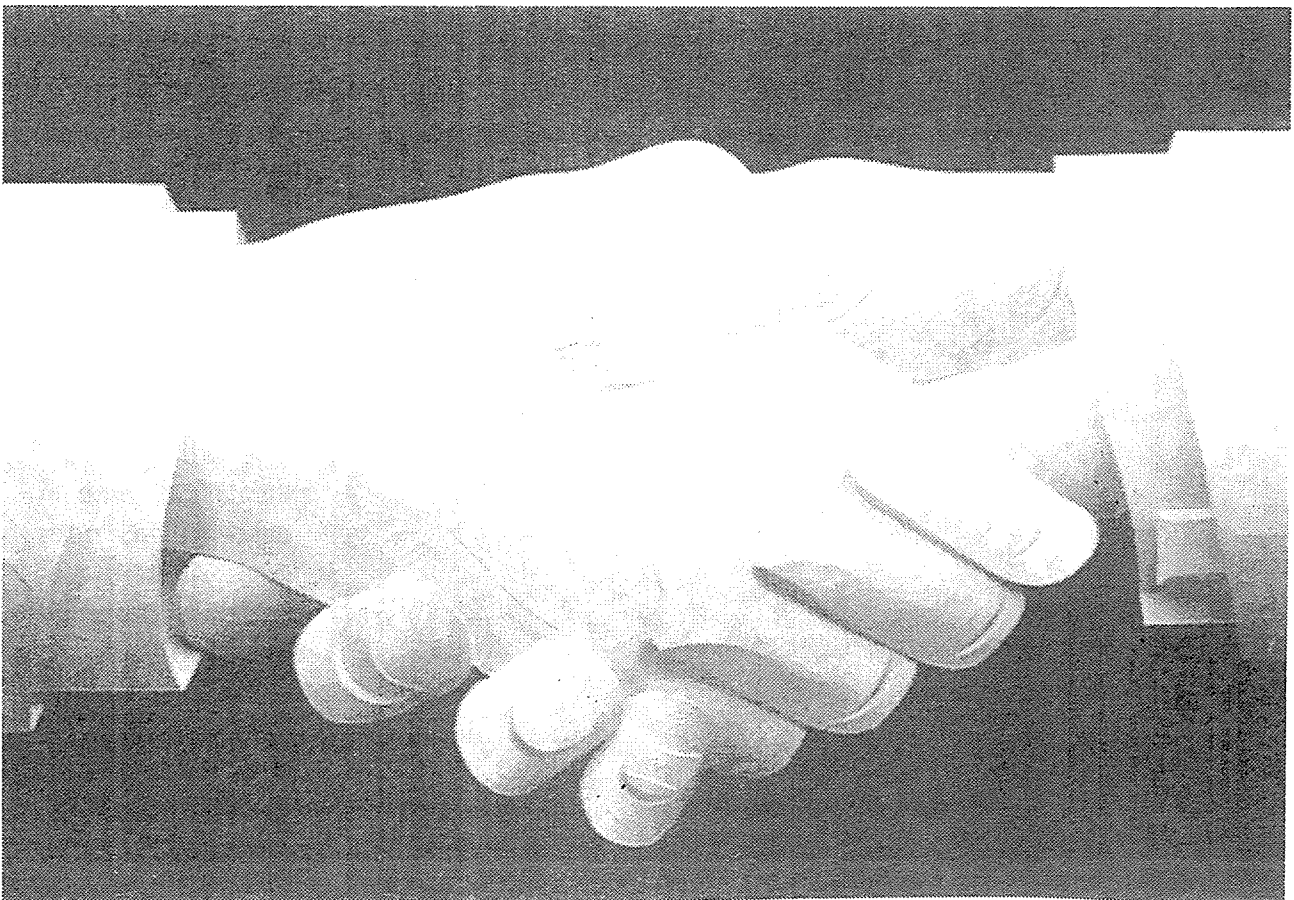
4. Arbitraje.

El arbitraje es un sistema destinado a resolver un conflicto y **consiste en al designación de un tercero, el árbitro, cuya decisión se impone.** Pero la decisión no se impone debido a la fuerza que le da el carácter del órgano que la impone (como ocurrirá con una decisión judicial), sino que se debe al compromiso que previamente han adquirido las partes entre sí para acatar el dictamen del árbitro que es vinculante.

5. Intervención judicial.

Cuando la autoridad judicial interviene en la resolución de un conflicto laboral estamos ante un proceso laboral. Si se trata de conflictos colectivos hablamos de un proceso colectivo laboral, que sería la institución destinada a la resolución de conflictos colectivos de carácter jurídico. **Los órganos que actúan aquí no son consensuados, son órganos del Estado creados para cumplir una función judicial.**

Estos cinco sistemas los podemos clasificar por su extensión, por la existencia o no de terceros y por su carácter voluntario o coactivo.





a/- **Por su extensión** pueden ser **comunes** o **propios sólo de los colectivos**. Los **comunes** son los sistemas que se pueden aplicar tanto a los conflictos individuales como a los colectivos. De los cinco que hemos mencionado entrarían en esta clasificación: la conciliación, la mediación, el arbitraje y la intervención judicial. **Propio sólo** de los colectivos no es más que la Negociación Colectiva.

b/- **Por la existencia o no de terceros** podemos clasificar los sistemas mencionados entre aquellos en los que intervienen otras personas u órganos diferentes a los sujetos del conflicto y aquellos en los que no intervienen.

Con presencia de terceros tenemos: la conciliación, la mediación, el arbitraje y la intervención judicial.

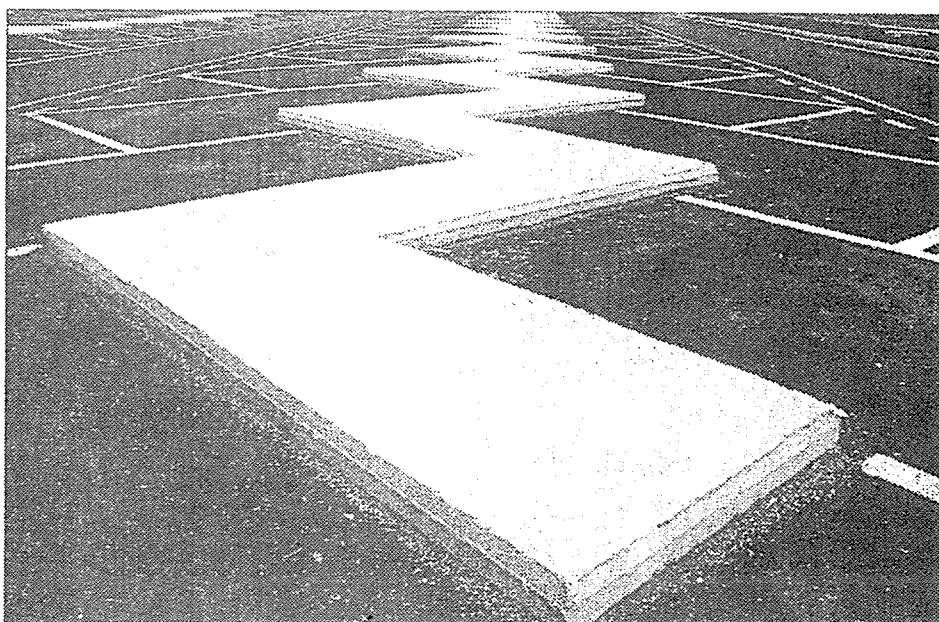
Sin presencia de terceros: la Negociación Colectiva.

c/- **Por su carácter voluntario o coercitivo** los clasificamos así: de carácter voluntario: negociación, conciliación, mediación y arbitraje; de carácter coercitivo: intervención judicial.

En el arbitraje, el sometimiento al mismo es voluntario, pero la solución que dan los árbitros es vinculante para las partes.

En el ámbito de la Comunidad Autónoma Vasco existe una instancia de negociación y diálogo permanente que es el **Consejo de Relaciones Laborales**. Las centrales sindicales y la organización patronal que forman parte del mismo llegaron a un acuerdo sobre procedimientos voluntarios de resolución de conflictos, el PRECO II.

EL PRECO es una vía de solución de conflictos con procedimientos fijados de común acuerdo entre los interlocutores sociales. Se pretende con él desarrollar la autonomía colectiva.



En el PRECO II se contemplan los procedimientos de solución de conflictos de **conciliación, mediación y arbitraje** que hemos mencionado.

Todos los conflictos colectivos, ya sean de intereses o jurídicos (de interpretación y aplicación del convenio), pueden ser objeto de los procedimientos que se establecen en el PRECO II.



En el PRECO II los procedimientos no alcanzan más que a los conflictos de índole colectiva pero las partes se comprometen a abordar la elaboración de algún acuerdo para la resolución de conflictos individuales.

Sistemas para regular las condiciones de empleo o las relaciones laborales

En el mundo laboral siempre tendremos que contar con conflictos de intereses. Los trabajadores en concreto siempre queremos cambiar las normas (convenio, legislación laboral...) para mejorarlas, porque el empresario siempre estará dispuesto a limitar los derechos adquiridos por los trabajadores, bien porque quiere para ellos el menor margen posible de manobra para organizarse, o bien porque la limitación de los derechos de los trabajadores le supondría mayor beneficio económico.

En el mundo laboral tendremos que contar siempre con conflictos de intereses. Nos debemos enfrentar a ellos dando prioridad a un sistema que satisfaga las expectativas de todo el colectivo de trabajadores.

Para buscar una solución lo más satisfactoria posible para nosotros **debemos dar prioridad a un sistema que satisfaga las expectativas de todo el colectivo de trabajadores**, que no exija la participación de terceros en la busca de la solución y que no sea un sistema que nos imponga la solución; **el sistema de solución lo deben elegir los trabajadores pues nadie mejor que ellos sabe lo que necesitan y lo que les conviene.**

El sistema que reúne esas características es la Negociación Colectiva y sólo ella.

Pero para regular las condiciones de empleo o las relaciones laborales hay tres posibilidades:

- * La negociación individual.
- * La regulación oficial.
- * La negociación colectiva.

Vamos a ver que nos ofrece cada una.

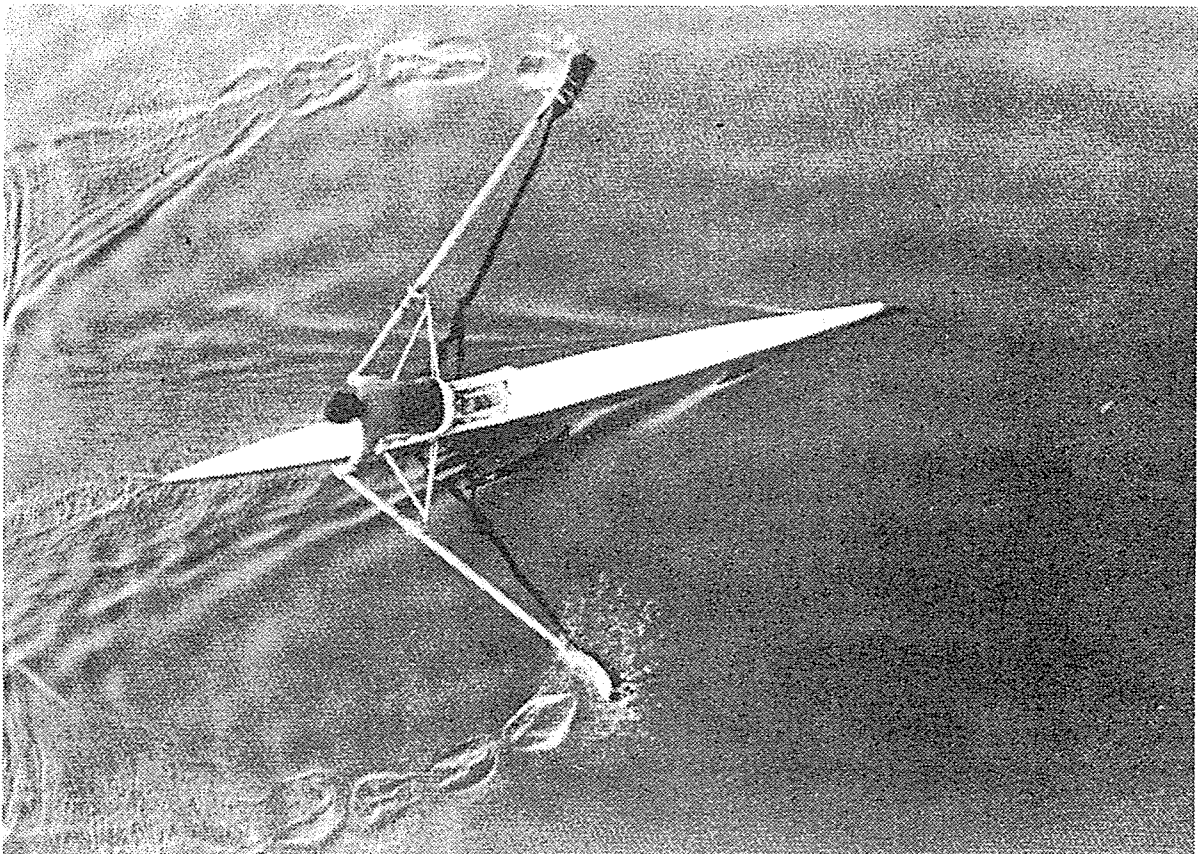
A/- La negociación individual

Podemos llamar así a la negociación que se puede dar entre el empresario y un trabajador concreto sin intervención de ningún colectivo. Imaginemos un trabajador que individualmente solicita, o exige, un aumento salarial, mayor periodo vacacional, protecciones de seguridad en su puesto, o cualquier otra cosa.



En la inmensa mayoría de los casos el poder con el que se enfrentan empresario y trabajador en este tipo de negociación está totalmente desequilibrado a favor del empresario. **Difícilmente el trabajador puede presionar en solitario**, y si consigue algo será una especie de concesión magnánima y paternalista del empresario por la que problemente el empleado tendrá que mostrarse agradecido. El empresario no accederá a lo solicitado convencido de que está dando algo que en justicia debe.

Los empresarios buscan este tipo de relación, este tipo de negociación, porque en ella encuentra inevitablemente debilitados a los trabajadores.



Las ventajas que aquí encuentran los empresarios son las desventajas que en este tipo de negociación tienen los trabajadores. Veamos cuáles son algunas:

- Produce impotencia reivindicativa.
- Favorece la insolidaridad.
- Favorece la presión del empresario.
- No hay mecanismos de presión efectivos para el trabajador.
- Impide la unión de los trabajadores.
- Dificulta la afiliación.
- Potencia el individualismo.
- Hace dócil al trabajador.
- Dificulta la lucha sindical por lo derechos de los trabajadores.



B/- La regulación oficial

Aunque las normativas legales pueden definir cómo debe ser la negociación, la mayoría de las veces, cuando regulan las relaciones y el derecho laboral, los temas regulados quedan fuera del ámbito de la Negociación Colectiva.

La regulación oficial puede estar dirigida a restringir, a limitar el poder de los empresarios y a proteger de alguna manera los derechos de los trabajadores cuando estos se encuentran desprotegidos. Pero también puede tratar de limitar el poder de las organizaciones de los trabajadores, a poner límites a los derechos que estos han adquirido, etc. Cuando desde la administración se regulan los modelos de contratación precarizando el empleo, se ponen límites a las mejores salariales rebajando el poder adquisitivo..., no se están protegiendo precisamente los intereses de los trabajadores, más bien todo lo contrario.

Cuando la acción sindical tiene verdadera capacidad, la regulación oficial debe perder prevalencia.

La regulación oficial suele prevalecer sobre la negociación colectiva cuando la capacidad de negociación política de los sindicatos es mayor que la capacidad de acción sindical. Esto quiere decir que cuando las organizaciones sindicales dan un carácter centralista a su acción, la acción sindical de base queda más eclipsada y de esa manera la Negociación Colectiva pierde campo de actuación.

Cuando la acción sindical tiene verdadera capacidad, la regulación oficial debe perder prevalencia.

Además de que las leyes se expresan en un lenguaje que la mayoría de la gente no puede entender, **la legislación es más rígida** y se adapta menos a los cambios económicos; **la Negociación Colectiva es más flexible.**

La regulación oficial no favorece la acción y la organización de los trabajadores porque:

- Es restrictiva.
- Se impone sin participación de los interesados en su formulación.
- Dificulta o impide la negociación de los temas regulados.
- Limita el campo de acción de la acción sindical.
- Limita la autonomía de las partes.



C/- La Negociación Colectiva

La Negociación Colectiva es un proceso en el que los representantes de trabajadores y empleadores llegan a tomar decisiones que den una salida, temporal al menos, al conflicto que sus intereses enfrentados provocan.

El primer objetivo es la **definición de unas reglas** que regulen las condiciones y relaciones laborales, que se plasman en un convenio colectivo. Pero la Negociación Colectiva no se da sólo en el conflicto colectivo de intereses; también se puede hablar de Negociación Colectiva en lo que al principio hemos llamado conflicto jurídico; por ejemplo en una comisión interpretativa mixta cuando la representación de los trabajadores discute una interpretación del convenio, también hace Negociación Colectiva.

Los trabajadores se enfrentan a la Negociación Colectiva con sus propios medios, con la fuerza y el poder que su unión les da, no necesitan ni quieren la presencia de terceros en la negociación. Los acuerdos a los que se llega son para todo un colectivo, tienen un carácter solidario.

La Negociación Colectiva tiene más ventajas que cualquier otro tipo de mecanismo de regulación de las condiciones y relaciones laborales:

- Es un método flexible para la toma de decisiones.
- Buen medio para aplicar conceptos de equidad y justicia social.
- Canaliza la participación de los trabajadores en la toma de decisiones laborales.
- Mejora la comprensión mutua de las posturas que mantienen las partes.
- No es coactiva.
- Ofrece autonomía a las partes.
- Potencia la unión y solidaridad de los trabajadores.
- Por su carácter colectivo los trabajadores cuentan con mecanismos de presión efectivos.





RESUMEN

- *Los conflictos laborales pueden surgir de:*

- *intereses contrapuestos entre patronales y trabajadores: conflicto de intereses.*
- *diferencias de interpretación de las normas: conflicto jurídico.*

La Negociación Colectiva tendente a la suscripción de un convenio colectivo soluciona los primeros; se modifica un convenio o se crea uno nuevo.

Los conflictos pueden ser individuales o colectivos.

- *En los conflictos colectivos la parte asalariada nunca es un individuo aislado.*

Para que se de conflicto se requiere

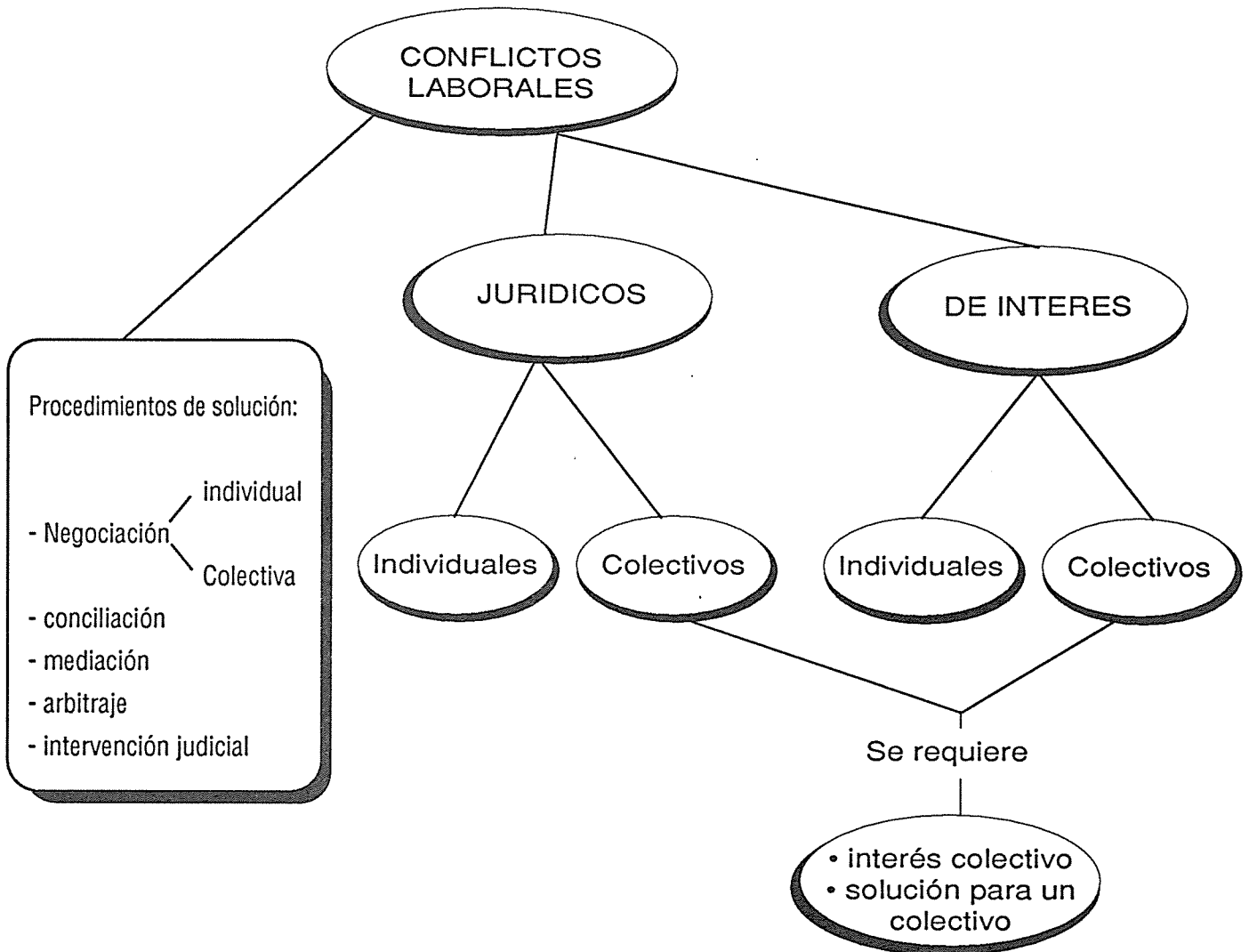
- *que el interés sea colectivo.*
- *que su resolución afectará a un colectivo que ha estado representado en la negociación aunque no haya tomado parte en ella.*

- *La negociación, conciliación, mediación, arbitraje e intervención judicial son procedimientos de solución de conflictos.*

- *Para regular las relaciones laborales y las condiciones de empleo hay tres posibilidades:*

- *negociación individual*
- *regulación oficial*
- *negociación colectiva.*

RESUMEN ESQUEMATICO



PARA EL DEBATE

- Enumerar situaciones en las que se puedan dar conflictos individuales de intereses.

El trabajador individual afiliado encuentra respaldo para enfrentarse a ese tipo de conflicto. ¿Qué tiene que ofrecer o garantizar el sindicato en esos casos?

• *La libertad es un derecho fundamental que debe estar democráticamente garantizado. Los trabajadores podemos asociarnos libremente en un sindicato para defender colectivamente nuestros derechos. Pero a esa defensa colectiva se enfrentan los liberales, aduciendo también para ello la libertad del individuo. La defensa colectiva de unos intereses no supone la pérdida de libertad individual, todo lo contrario. Para defender nuestros intereses tenemos perfecto derecho a elegir la forma más provechosa para ello; es evidente que los trabajadores tenemos más fuerza estando unidos. Además nadie puede negar que la solidaridad es también un valor democrático. Los liberales defienden una negociación individual porque es más favorable para el tipo de relaciones laborales que quieren imponer*

Discutamos: ¿qué posición es más democrática, la sindical o la neoliberal?



II NEGOCIACION COLECTIVA

Las expectativas de empresarios y trabajadores pertenecen a la clase de las que inevitablemente entran en conflicto. Cuando estas expectativas producen situaciones críticas las partes del conflicto, los trabajadores y los empresarios, tienen la necesidad de buscar algún camino de solución. La Negociación Colectiva es un camino adecuado.

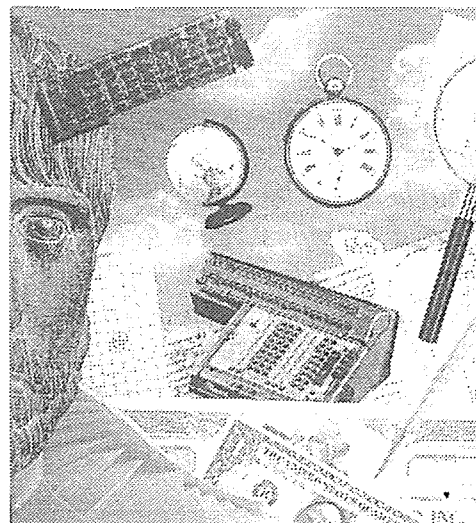
Veamos algunas de las expectativas de trabajadores y empleadores enfrentadas:

Espectativas de los empresarios	Espectativas de los trabajadores
<ul style="list-style-type: none">• Fuerza de trabajo a bajo precio.• Encontrar el trabajador más adecuado para cada puesto.• Movilidad de trabajo máxima.• Protección legal contra la huelga.• Eliminar costes en cada puesto de trabajo.• Introducción de nuevos métodos y tecnologías.• Jornadas laborales amplias y mantener horas extras.	<ul style="list-style-type: none">• Nivel de salarios incrementado progresivamente.• Un puesto de trabajo para cada trabajador en desempleo.• Estabilidad en el empleo.• Derecho a la huelga como medio de presión.• Seguridad e higiene en el trabajo.• Formación y reciclaje para enfrentarse a nuevos métodos y tecnologías.• Reducción de la jornada laboral y eliminación de horas extras.

Las expectativas e intereses contrapuestos de empresarios y trabajadores pueden obtener soluciones temporales (la base del conflicto siempre existirá) mediante concesiones mutuas. En eso se basa la NEGOCIACION COLECTIVA.

Estructura de la negociación.

Cuando las partes con intereses enfrentados van tomando decisiones para dar salida a las tensiones que el conflicto provoca, institucionalizan unas relaciones por medio de las cuales definen las relaciones laborales y negocian la normativa que en cada ámbito se aplicará; esto se hace mediante la Negociación Colectiva. Las normas que rigen esas relaciones destinadas a tomar decisiones mediante la negociación es lo que podríamos llamar la estructura de la negociación.





La práctica de la Negociación Colectiva es la que ha ido definiendo esa estructura; en realidad los interesados en la negociación son los que deciden a qué niveles, en qué ámbitos, qué agrupaciones y qué cuestiones, se van a negociar.

Donde la acción sindical debe ser más dinámica y fuerte es en la empresa.

Para ELA el ámbito preferencial es la empresa, en la que se pueden negociar todo tipo de cuestiones. Pero hay interés, incluso entre sindicatos como

UGT y CC.OO, para que la negociación sea centralizada porque es a ese nivel donde tienen más poder o influencia. Pero **donde la acción sindical debe ser más dinámica y fuerte es en la empresa.**

«La negociación en la empresa es uno de los pilares básicos para la dinámica y el fortalecimiento sindical, a la vez que su práctica generalizada, sobre todo en las medianas y grandes empresas, supone una garantía en contra de los posibles intentos descentralizadores». (7.º congreso de ELA).

De todos modos como las realidades laborales difieren de unas empresas a otras, o la capacidad negociadora de algunos sectores es débil en la empresa, o algunas cuestiones a negociar pueden tener un alcance mucho más amplio que la empresa... **la estructura de la negociación puede estar centrada en la empresa, en el sector, en la comunidad autónoma, en el estado.**

Dentro de esta estructura se pueden tener en cuenta:

- a/- el nivel de negociación
- b/- la unidad de negociación
- c/- las cuestiones objeto de negociación

A/- El nivel de negociación



El nivel de negociación se puede definir según los estratos jerárquicos y horizontales establecidos en relación a la extensión territorial (en sentido amplio). Por orden descendente de extensión se pueden señalar: economía en su conjunto (a nivel estatal y de comunidad autónoma), industria o sector, empresa, centro de trabajo, taller.

Los estratos de más alto nivel suelen establecer directrices generales o normas mínimas o ambas cosas.

Los de niveles inferiores mejoran selectivamente las condiciones mínimas, disponen lo necesario para aplicarlas o tratan cuestiones que no se han negociado.

Pero esto no tiene que querer decir que en niveles inferiores no se pueden negociar las cuestiones que en teoría corresponden a niveles superiores. **En la empresa se pueden negociar todo tipo de cuestiones** sobre todo teniendo en cuenta que muchas veces tiene que haber una reivindicación muy extendida y una presión por parte de los trabajadores para que los derechos que queremos que se nos reconozcan se contemplen en las leyes.

En la empresa se pueden negociar todo tipo de cuestiones.

Cuando los acuerdos a nivel de empresa superan en importancia a los de nivel de sector o, sobre todo, de economía en general es que hay una mayor descentralización o se tiende a ella.

En cambio si los acuerdos a nivel sectorial y de empresa se subordinan a la negociación del ámbito de la economía en su conjunto es que hay una mayor centralización.

Cada uno tratará de dar más valor a aquello que defiende. Indudablemente sindicatos con vocación hegemónica y centralista, y con servidumbres partidistas, tratan de potenciar una negociación centralizada.

Pero no es necesario tener una habilidad especial para ver la evidencia, el que mejor conoce los

Si los trabajadores tienen fuerza en la empresa y están organizados, el empresario siente la presión cerca.

problemas que se le plantean en su trabajo y en sus relaciones laborales es el propio trabajador en su empresa. **Si los trabajadores tienen fuerza en la empresa y están organizados, el empresario siente la presión cerca.**

La Sección Sindical tiene una importancia capital en el tipo de Negociación Colectiva que postula ELA: una Negociación Colectiva completa y con autoridad para tratar en la empresa o centro de trabajo las condiciones que se acuerdan a esos niveles.

B/ Unidad de negociación - Sujetos de la negociación

Por unidad de negociación podemos entender las agrupaciones de trabajadores y empleadores representados en la misma y sujetos a las condiciones del convenio.

Por parte de los empleadores puede reducirse a una empresa o extenderse a un grupo importante.



Por parte de los trabajadores la unidad de negociación puede ser un grupo, una franja, la empresa, el sector, unidades mixtas o no de trabajadores de producción y administrativos, o de mantenimiento y operarios de cadena...

En este tema es importante entender que los intereses que como trabajadores tenemos hay que defenderlos solidariamente; los grupos e intereses corporativistas no

Es importante entender que los intereses que tenemos como trabajadores hay que defenderlos solidariamente.

contemplan solidariamente el interés general del grupo de trabajadores. Es insolidario, por ejemplo, que en el sector de la sanidad un grupo negocie sus intereses al margen del resto

del colectivo; que en el sector de enseñanza el personal docente no aproveche la negociación para mejorar las condiciones de los no docentes; que el personal de mantenimientos de una empresa quiera negociar para sí un convenio de franja o de grupo porque prefieren aprovechar la presión que pueden hacer para ellos solos.

La división de los trabajadores nunca puede favorecer a estos sino al empresario; lo que el empresario quiere es tenerlos divididos.

La unidad de negociación más favorable es la empresa; en ella se puede hacer una negociación directa, cercana y real con un conocimiento próximo de los problemas y de los intereses de los trabajadores.



En este apartado podríamos definir lo que son los sujetos de negociación. Los sujetos de negociación vienen a coincidir con las unidades de negociación.

Pero mientras las unidades de negociación son los grupos representados en ella, los que se ven afectados por el convenio, los sujetos o las partes de la negociación son los empresarios, sus asociaciones y las organizaciones colectivas de trabajadores (o sindicatos). Los sujetos de negociación son los que negocian directamente.

El trabajador individual no tiene lugar en la Negociación Colectiva; por parte de los trabajadores se requiere siempre un grupo o colectivo. La organización u organizaciones sindicales que toman parte en la Negociación Colectiva lo hacen siempre «por o en representación». El interés que nos lleva a negociar tiene que ser colectivo.

El órgano que mejor representa y actúa en nombre de los trabajadores es la Sección Sindical.

El órgano que por parte de los trabajadores toma parte activa en la Negociación Colectiva, los representa y actúa en su nombre, no tiene que ser un organismo al margen de los propios trabajadores. Es evidente que quien mejor cumple esos requisitos es la Sección Sindical; en ella los responsables de la Negociación Colectiva representan y actúan en nombre de todos los afiliados al sindicato del que la sección forma parte.

A nivel sectorial, según la estructura organizativa de ELA, son las Federaciones las responsables de la negociación en representación de los trabajadores.

A otros niveles más amplios esa responsabilidad cae en la Confederación.

C/- Cuestiones objeto de la negociación

Las cuestiones que se someten a la Negociación Colectiva tienen influencia en toda la estructura de la negociación. Si las cuestiones son de un ámbito muy general, el nivel y la unidad de negociación tienen que corresponder a ese ámbito; y al contrario, en las cuestiones que se pueden resolver a nivel de empresa los estratos jerárquicos que participarán no tienen que ser los que corresponderían a ámbitos superiores.

Hay cuestiones que superan ampliamente el ámbito de la empresa como podrían ser el tiempo mínimo de vacaciones anuales, la duración general del permiso de maternidad,...



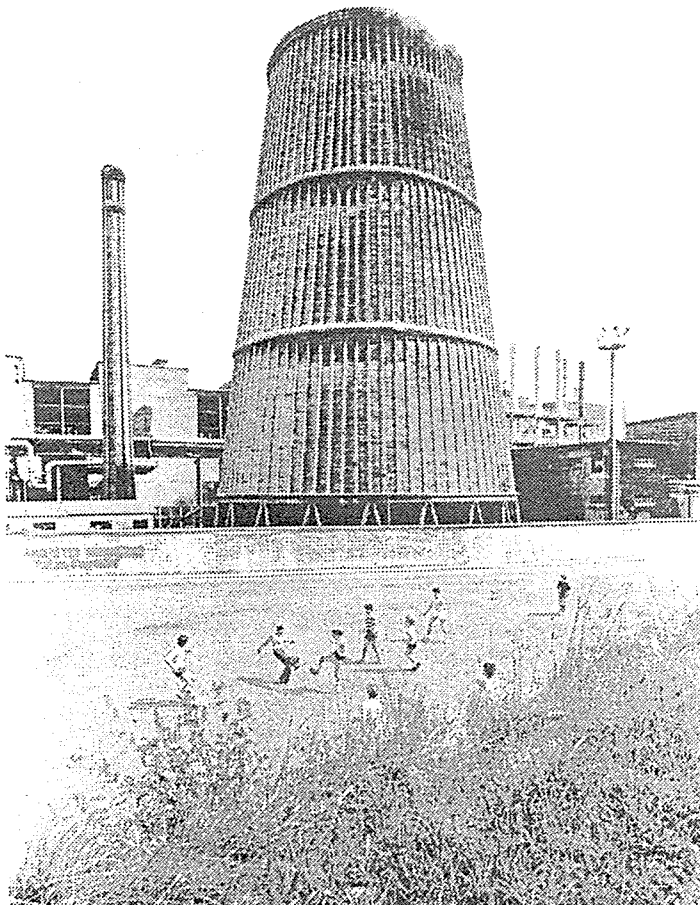
Pero son temas que se pueden superar en la misma empresa. En la empresa se pueden negociar todo tipo de cuestiones y si es allí donde nuestra capacidad de presión y acción es más fuerte, lo que a ese nivel se consiga

servirá para ganar terreno en el sector, en otras industrias y a nivel general.

El organismo que representa asociativa y colectivamente a los trabajadores en la empresa es la Sección Sindical.

La enumeración que vamos a hacer no es exhaustiva pero en todos estos temas tiene que incidir la Negociación Colectiva:

- salarios
- seguridad e higiene
- reciclaje y formación
- información
- cambios organizativos y tecnológicos
- contratos
- horas extraordinarias
- jornada laboral
- derechos sindicales
- clasificación profesional



Por medio de los convenios colectivos se pueden regular todo tipo de cuestiones de índole económica, laboral, sindical y asistencial, y cualquier otra que afecte al empleo y a las organizaciones que representan a los trabajadores.

Las leyes contemplan los contenidos de los convenios colectivos; unos contenidos son mínimos (determinación de las partes, ámbitos, forma y condiciones de denuncia, designación de una comisión paritaria, remuneración anual) y otros discrecionales.

Pero la Negociación Colectiva puede y debe ir más allá de la ley para avanzar en los contenidos de manera que los intereses de los trabajadores vayan siendo contemplados y satisfechos en la mayor medida posible y de una manera lo más generalizada posible.



Las limitaciones que puede encontrar la Negociación Colectiva se deben sólo a la organización de los propios trabajadores y a la marcha general de la empresa. Estas limitaciones son: la correlación de fuerzas y la situación socioeconómica de la empresa.

Las limitaciones de la Negociación Colectiva se deben sólo a la correlación de fuerzas y la situación de la empresa.

En cuanto a la correlación de fuerzas a nosotros nos interesa una organización fuerte y con el suficiente poder para que en esa correlación nuestra fuerza e influencia incline la balanza a nuestro favor. Las Secciones Sindicales fuertes son una garantía para ello.

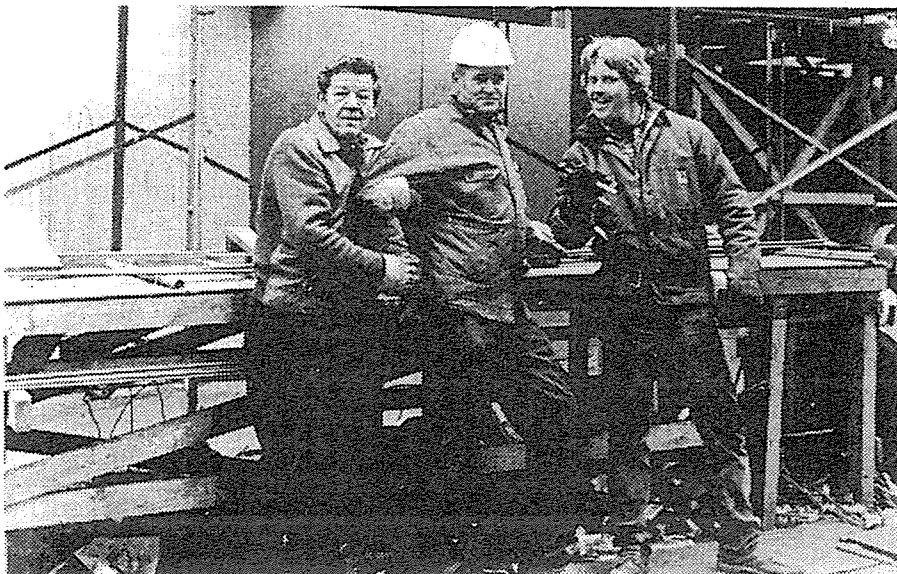
Una Sección Sindical fuerte es la que está bien organizada, con un equipo dinámico, implantada en la empresa y con fuerte afiliación por la que se preocupa además continuamente.

Los trabajadores: estructura y organización.

Para que la Negociación Colectiva funcione las partes comprometidas en ella deben mantener estructuras adecuadas al proceso.

En la Negociación Colectiva los que deben representar a los trabajadores son los sindicatos. La capacidad de los sindicatos para participar eficazmente en la Negociación Colectiva depende en gran parte de su representatividad y cohesión. La cuantía de la afiliación y el éxito en la atracción y retención de esa afiliación es un elemento muy importante.

Los que deben representar a los trabajadores son los sindicatos.





La unidad de acción también aumenta el poder de negociación.

La Negociación Colectiva define el modelo sindical que se quiere hacer. Una Negociación Colectiva centralizada subordina los acuerdos a nivel de empresa y sectoriales a la economía en su conjunto. En un sindicalismo de este tipo las organizaciones de base tienden a perder importancia dentro de la organización del sindicato.

ELA propugna un modelo participativo y basado en las organizaciones de base.

sado en las organizaciones profesionales e interprofesionales de base. En este modelo la Negociación Colectiva tiene que ser lo más descentralizada posible y se debe centrar en la empresa.

El modelo sindical que ELA propugna es un modelo participativo y ba-

Lo ideal es que sea la Sección Sindical quien negocie.

ción por parte de ELA. Tienen que hacerlo en contacto con los trabajadores, con los delegados, con las secciones de ELA pues siempre se tiene que dar una participación democrática.

Cuando se trate de convenios sectoriales o provinciales las federaciones correspondientes serán las encargadas de preparar y llevar a cabo la negocia-

Cuando los convenios sean de empresa son las Secciones Sindicales las que por parte de ELA se encargaran del trabajo de preparación de plataformas, de coordinación y de información. Lo ideal es que sea la sección quien negocie, pero si lo ha de hacer el comité de empresa los delegados de ELA que formen parte de él deben actuar como miembros de su sección e intentar romper la validez del comité para que sean las secciones quienes negocien.

En modelo de sindicato participativo tiene que haber un flujo continuo de información entre todos los órganos de la estructura de todo el sindicato. Esto también supone que hay que tomar decisiones a todos los niveles, lo que obliga a estar continuamente informados.

La información de que debemos disponer la podemos clasificar en dos niveles, uno general y otro más inmediato.

A nivel general tendremos que conocer:

a/- Información sindical

En este apartado nos tenemos que fijar en cuál es el modelo sindical de ELA, en qué principios se basa, cuáles son las resoluciones de los congresos,



qué papel se otorga a cada organización, qué objetivos y compromisos son los que ELA se ha marcado...

Esta información es necesaria para saber dónde nos estamos moviendo, qué modelo queremos desarrollar, y para evitar desviaciones inconscientes que pongan en peligro nuestro modelo de acción sindical.

b/ Información económica y legal.

Aquí nos podemos fijar en cuál es la política económica gubernamental, la política de empleo impulsada por las instituciones (modelos de contratación), las prestaciones sociales, etc. En cuanto a la información legal nos interesaremos por todos los aspectos que puedan incidir en nuestro entorno laboral; también debemos conocer los medios que ELA nos puede ofrecer para informarnos sobre estos aspectos.



En un nivel más inmediato tendríamos los mismos apartados.

a/- Información sindical.

En cualquier nivel de negociación que nos encontremos es necesario conocer la fuerza con la que contamos, en quienes recaen las responsabilidades, cómo y quién debe tomar las decisiones, cuáles son los mecanismos de participación para incidir en esas decisiones o para preparar la plataforma reivindicativa etc.

En cualquier nivel de negociación es necesario conocer la fuerza con la que contamos.



b/- Información económica.

Ya que las limitaciones que puede encontrar la Negociación Colectiva son la correlación de fuerzas y la marcha socioeconómica de la empresa, es

La empresa está obligada a facilitar información sobre la marcha de la misma.

importante tener una buena y actualizada información sobre este último aspecto. **La empresa está obligada a facilitar información sobre la marcha de la misma, facilitar el balance etc.** Hay que incidir

en ello porque a partir de esta información podemos conocer la viabilidad de nuestras exigencias. También es importante el conocimiento de los cambios tecnológicos que se van a llevar a cabo,...

Independientemente del nivel al que se negocie, unas Secciones Sindicales sólidamente organizadas son la garantía de que todos los tipos de información fluyan desde los trabajadores a las estructuras profesionales y confederales y viceversa.

La Sección Sindical también es el organismo apropiado para cohesionar a todos los afiliados y trabajadores en torno a los intereses que se van a defender en la Negociación Colectiva.

Cuando la negociación es a nivel de empresa los sujetos que negocian tienen cercano el respaldo y las opiniones de los afiliados de la Sección. Si a ese nivel la relación es ágil y fluida, los que negocian no se ven en la

necesidad de tomar decisiones precipitadas ni contrarias al parecer general.

A nivel de empresa los negociadores tiene cercano el respaldo y las opiniones de los afiliados.

Cuando los sujetos que negocian en representación de los trabajadores lo hacen a otros niveles

diferentes del de la empresa, superiores a esta, les será más fácil conocer la opinión de los trabajadores y su disposición para las movilizaciones a través de los responsables de las Secciones Sindicales.

Preparación de la plataforma reivindicativa

Las investigaciones preparatorias para la Negociación Colectiva tienen como finalidad primordial la de servir de apoyo a los argumentos que vamos a utilizar en el desarrollo de la negociación. Evidentemente de entre todos los datos disponibles seleccionaremos los que mejor respalden nuestras demandas para hacer hincapié en ellos. Pero no podemos dejar de lado los demás y



tendremos en cuenta los que probablemente utilizará la parte empresarial, para tratar de desmontar sus argumentos.

Como incluso las prestaciones no salariales tendrán costes monetarios, **la investigación de los aspectos económicos tiene una importancia grande.** Sobre estos aspectos tendremos que investigar:

- balance económico de la empresa,
- cuenta de resultados,
- evolución del sector económico al que pertenece la empresa,
- situación de la producción y ventas,
- ayudas económicas por los modelos de contratación,
- subvenciones y ayudas gubernamentales...

En la preparación de la plataforma reivindicativa pueden tomar parte todos los afiliados de la Sección Sindical, aunque sean los responsables los que terminen de darle forma después de tener en cuenta las demandas de los afiliados. Cada afiliado conoce bien su puesto de trabajo y los problemas de toda índole que en él se plantean.

En la preparación de la plataforma reivindicativa pueden formar parte todos los afiliados.

Una participación democrática en todo el proceso de la negociación es una garantía de unión y de que cada trabajador haga suyas las demandas planteadas; nos garantiza también el apoyo en las posibles movilizaciones de todos porque todos han tomado parte en el proceso.

Cuando la negociación es a un nivel superior al de la propia empresa, la Sección Sindical sigue siendo garantía de todo lo anterior ya que a través de ella se canalizan hacia la Federación o Confederación las demandas de los trabajadores.

Una participación democrática es una garantía de unión y también de apoyo a posibles movilizaciones.

En la plataforma reivindicativa se reflejan todas las demandas sobre los temas que se quieren modificar en el convenio del que se parte: mejoras salariales, cuestiones de seguridad e higiene, jornada laboral, permisos retribuidos, derechos sindicales...

Pautas de negociación

A la hora de preparar la negociación también conviene prever las pautas que vamos a seguir en ella.



El modo en el que nos vamos a enfrentar a la misma dependerá de varios factores.

Si después de analizar la situación socioeconómica de la empresa vemos que esa situación nos permite elevar nuestras exigencias, estas quedarán reflejadas en la plataforma reivindicativa. Pero también hay que tener en cuenta la correlación de fuerzas.

Si la cohesión de los trabajadores es grande, lo mismo que su disposición para la acción, podemos llegar a presentar nuestra plataforma como

algo irrenunciable, prácticamente como si fuese una plataforma de mínimos. En esas condiciones nos podemos presentar con cierto nivel de intransigencia porque sabemos que

El poder de los trabajadores se basa en la capacidad de presionar.

nuestras demandas pueden ser satisfechas sin problemas y porque los sujetos que van a negociar tienen el respaldo necesario de todos los trabajadores representados.

Cuando la cohesión de los trabajadores en torno a las demandas no es muy grande, o aún siéndolo sabemos que es difícil encontrar una disposición favorable y solidaria de la mayoría hacia los mecanismos de presión, los sujetos que van a negociar deben plantearse la negociación con otras pautas, tratando siempre de poner a prueba la resistencia de la otra parte.

De todos modos si somos capaces de defender nuestros argumentos y de desmontar los de la otra parte, pero no tenemos el poder suficiente para imponerlos, difícilmente podremos obtener grandes logros de la Negociación Colectiva. **En la correlación de fuerzas el poder de los trabajadores se basa en la capacidad de presionar.**

Está es otra de las tareas de la Sección Sindical. Cuando ésta está solidamente organizada y es capaz de favorecer y potenciar la unión de todos los afiliados y trabajadores se convierte en un elemento con el suficiente poder de presión para influir en la negociación, ya sea a nivel de empresa, sectorial, etc.





Es también conveniente tener claro quién va a defender cada tema, si son varios los miembros de nuestro sindicato presentes en la mesa, quién va a encargarse de cuantificar económicamente nuestras demandas y contrastar esa valoración con la del empresario, en definitiva qué papel va a jugar cada uno para agilizar la negociación o tratar de moldearla a nuestro favor.

RESUMEN

- *Las expectativas de empresarios y trabajadores son antagónicas, las de unos se enfrentan a las de los otros. De ahí surge el conflicto en el que los sindicatos tienen su actuación.*

A ese conflicto nos podemos enfrentar con la Negociación Colectiva.

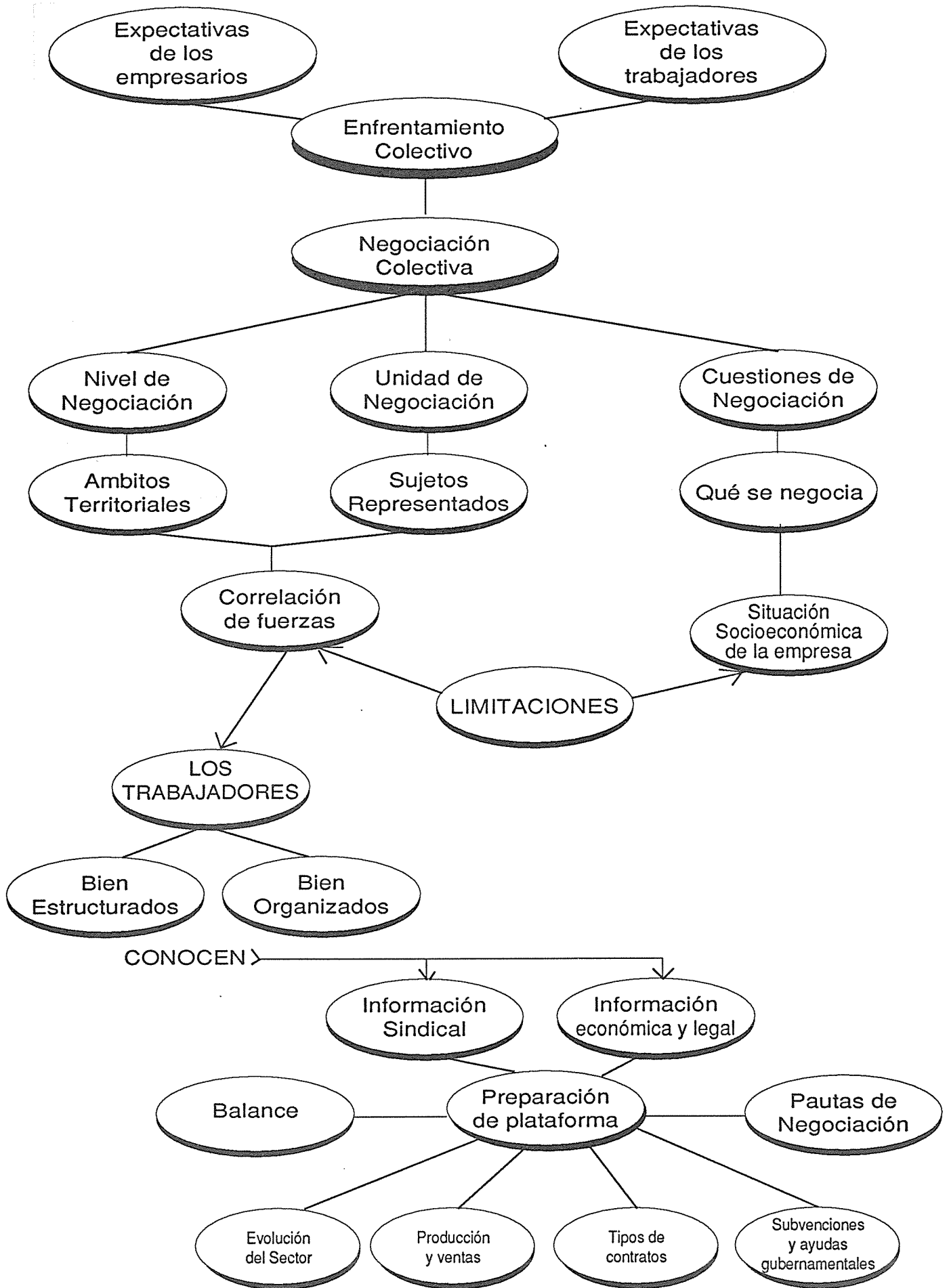
La práctica de la Negociación Colectiva ha ido definiendo su propia estructura porque son los interesados en ella los que deciden qué y cómo se va a negociar.

- *En la estructura de la negociación podemos tener en cuenta:*
 - a) El nivel de negociación; podemos negociar a nivel de la economía en su conjunto, a nivel de industria o sector, a nivel de empresa...*
 - b) Unidad de negociación; quién va a estar representado en la negociación y se va a ver afectado por ella. Para ello es necesario saber quién representa a quién.*
 - c) Cuestiones objeto de negociación; qué vamos a negociar. Estas cuestiones tienen su influencia en toda la estructura de la negociación.*

• La Negociación Colectiva sólo encuentra limitaciones en la correlación de fuerzas y en la situación de la empresa. La correlación de fuerzas en lo que a los trabajadores se refiere, exige una organización sólida, dinámica y comprometida.

Esa organización bien estructurada debe garantizar una información actualizada de la realidad sindical y de la situación y realidad económica y legal de la empresa, o del ámbito en el que se negocie, para preparar una plataforma y para definir unas pautas de negociación que aseguren el logro de los objetivos que nos proponemos conseguir con la negociación.

RESUMEN ESQUEMATICO





PARA EL DEBATE

- *En la negociación de un convenio colectivo en una empresa, ¿Quién tiene que preparar la plataforma reivindicativa, cómo y por qué?*

- *Cuando preparamos una plataforma y definimos unas pautas de negociación, ¿hay que tener en cuenta que tanto una como otras pueden variar e ir cambiando a medida que se desarrolla la negociación? ¿Quién tiene que poner los límites? ¿Cómo? ¿Dónde se toma la decisión?*

- *Una organización sólida, dinámica y comprometida (desde las organizaciones de base hasta la confederación) tiene que estar basado en una participación democrática. Dialogar sobre ello.*



III NORMAS Y PROCEDIMIENTO



Aunque tanto la parte patronal como la de los trabajadores pueden proponer la negociación, esta propuesta normalmente surge de los trabajadores ya que suele ser la parte más interesada en iniciar la negociación de un convenio colectivo. Los empresarios preferirían una negociación individual en la que la capacidad de presión del trabajador es mínima.

En la base del convenio existe siempre un conflicto que se pretende resolver por medio de la Negociación Colectiva. Esta sólo será posible para los trabajadores si cuentan con elementos de presión, como la huelga, para forzar a negociar a los empresarios de tal manera que se llegue a un acuerdo. Porque aunque el empresario esté obligado legalmente a negociar, no está obligado a llegar a un acuerdo.

La propuesta de negociación

La propuesta negociadora es unilateral aunque la otra parte la debe recibir con obligación de negociar.

Esta propuesta tiene que cumplir algunos requisitos.

a/- Se debe presentar por escrito. Una copia se envía a la Autoridad Laboral para dejar constancia oficial de la propuesta.

b/- En esa comunicación escrita se tiene que expresar detalladamente la representación que se ostenta.

c/- Se señalan también los ámbitos del convenio. Ambito personal: las personas o sujetos obligados por el convenio. Ambito territorial: el territorio geográfico (provincial, local, de comunidad autónoma...). Ambito funcional: el centro o centros de trabajo del sector o función laboral que reúnan características económico-laborables similares. Ambito temporal: duración del convenio.

d/- También deben señalarse las materias que van a ser objeto de la negociación. Esto no obliga a negociar exclusivamente sobre esas materias.



La obligación de negociar

La parte que recibe la propuesta de negociación tiene la obligación de responder en el plazo máximo de un mes.

La parte receptora no puede negarse a la iniciación de las negociaciones.

Pero esa obligación de negociar no implica la obligación de llegar a un acuerdo, sólo la de no impedir las negociaciones. Por eso mismo es importante tener los mecanismos de presión para obligar al empresario a llegar al acuerdo cuando las posturas se hacen irreconciliables.

La oposición al inicio de negociaciones sólo se admite:

a/- **Por causa legalmente establecida;** cuando no se han observado los requisitos legales en la propuesta de negociación enviada a la otra parte.

b/- **Por causa convencionalmente establecida;** cuando se incumplen las condiciones establecidas en el convenio que se quiere revisar en la negociación que se propone.

c/- **Cuando lo que se quiere revisar es un convenio que no ha vencido.**

Si no existen las circunstancias anteriores, la obligación de la parte que recibe la propuesta de negociación es la de negociar. Negarse lleva aparejadas sanciones administrativas.

La comisión negociadora

La comisión que va a negociar se tiene que constituir en el plazo de un mes a partir de que la parte a la que se comunica la propuesta de negociación haya recibido esta.

En los convenios de ámbito empresarial la mesa de negociación la formarán el empresario o sus representantes y los representantes de los trabajadores.

Para la negociación los representantes de los trabajadores (igual que los empresarios) pueden contar con la ayuda y la asistencia de asesores que pueden intervenir en las deliberaciones aunque no tengan voto.

Los representantes de los trabajadores pueden contar con la ayuda y la asistencia de asesores.

Representantes de los trabajadores son los delegados de personal, los Comités de Empresa ó las Secciones Sindicales. Estas pueden negociar



cuando representen la mayoría absoluta de los miembros del comité. Pero

Las Secciones Sindicales pueden negociar cuando representan la mayoría absoluta de los miembros del comité.

aunque no fuese así nada impide que los miembros del comité de nuestro sindicato negocien con la ayuda, el apoyo y las directrices de la Sección Sindical.

En los de ámbito superior a la empresa la comisión negociadora la forman para los trabajadores los sindicatos que sean más representativos a nivel estatal o de comunidad autónoma, o los más representativos en el sector en el que se negocie.

Nada impide que los miembros de nuestro sindicato negocien con el apoyo, la ayuda y las directrices de la Sección Sindical.

Para llegar a tomar acuerdos en convenios de eficacia general se necesita que el 60% de los votos de cada una de las partes en la negociación sean favorables al acuerdo.

En cualquier momento de las negociaciones en los conflictos de intereses (cuando se pretende cambiar o modificar la normativa) las partes pueden acordar la intervención de un mediador designado por ellas.

Contenido del convenio

Hay algunas cláusulas que tienen que aparecer en todos los convenios.

a/- **cláusulas configuradoras o delimitadoras** Son las que distinguen a un convenio de otro; se refieren a la determinación del ámbito personal de aplicación, la empresa o el sector al que se refiere, el ámbito geográfico, periodo de vigencia, prórrogas y condiciones de denuncia, etc.





b/- **cláusulas de contenido normativo** del convenio, son las que fijan las condiciones de trabajo. Este es el clausulado más numeroso del convenio y su razón de ser; aquí se reflejan los intereses de los trabajadores. Es el articulado que da salida «momentánea» al conflicto que subyace en las relaciones laborales.

c/- **cláusulas de contenido obligatorio**. Son las cláusulas del convenio que contienen compromisos recíprocos de las partes de la negociación. Estas cláusulas son las que van a garantizar la paz durante la vigencia del convenio.

Deber de paz

Con el convenio colectivo se pretende restablecer un equilibrio de fuerzas entre empresarios y trabajadores. Para poder negociar en relación de igualdad, los trabajadores tienen que poder contar con la posibilidad de desencadenar acciones colectivas encaminadas a lograr fuerza frente a los empresarios. Por contrapartida pueden ofrecer la garantía de que esas acciones colectivas (huelga, manifestación, etc) no se van a desencadenar si se logra un acuerdo aceptable.

Con el convenio colectivo se pretende restablecer un equilibrio de fuerzas entre empresarios y trabajadores.

El convenio soluciona el conflicto, pero sólo temporalmente ya que el deseo de mejorar las condiciones de trabajo permanecerá siempre.

El deber de paz implica que durante la vigencia del convenio no se van a desencadenar acciones colectivas. Este deber de paz puede ser absoluto cuando no se van a desencadenar movilizaciones para exigir ningún tipo de mejoras en las relaciones laborales; o relativo cuando no se van a provocar movilizaciones para exigir mejoras en las condiciones negociadas durante la vigencia del convenio, pero sí se pueden desencadenar para reivindicar condiciones laborales que no se negociaron.



RESUMEN

- *La propuesta negociadora es unilateral pero el que la recibe tiene la obligación de negociar. Sin embargo el que la recibe, normalmente el empresario, no está obligado a llegar a un acuerdo.*

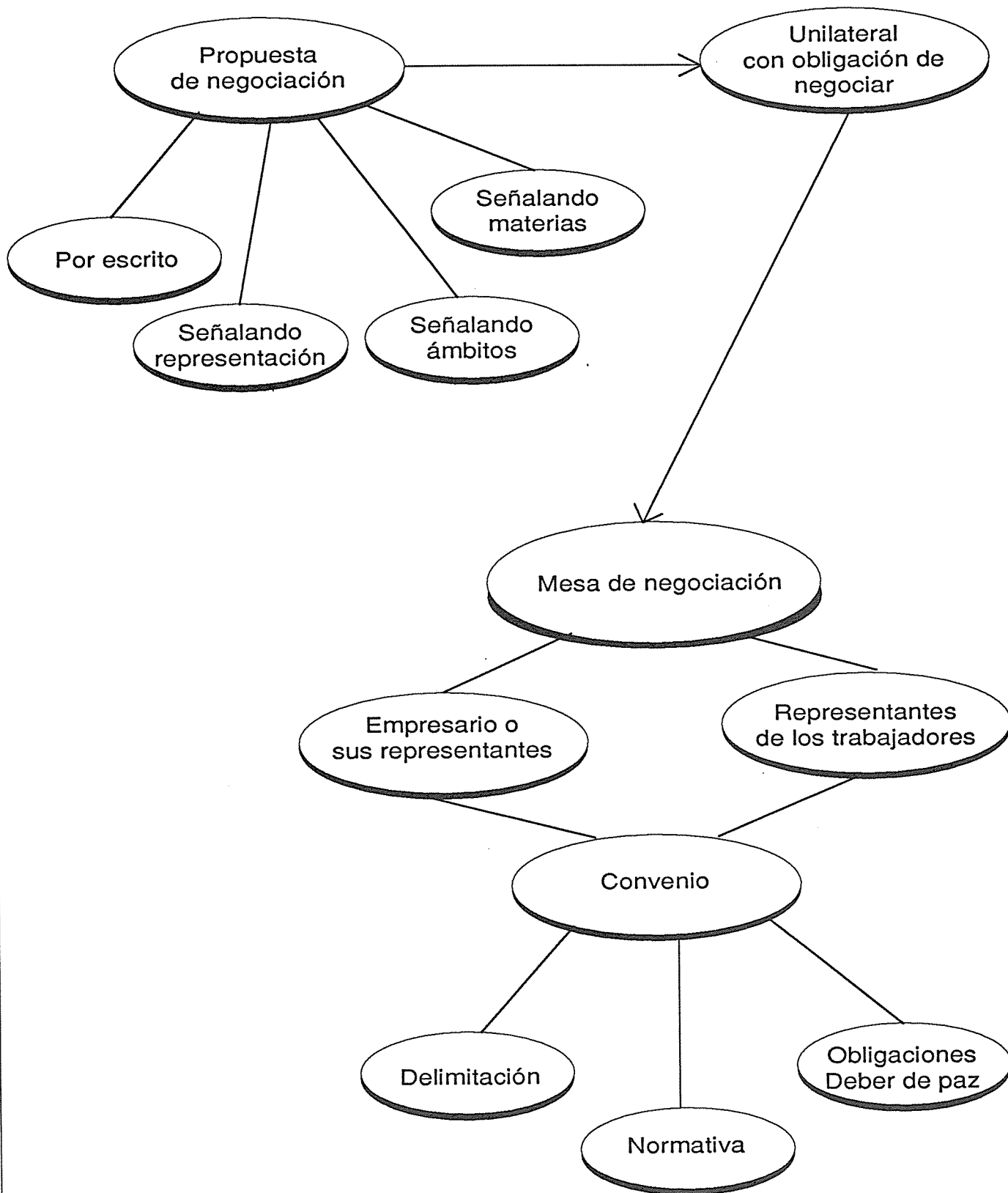
- *La propuesta de negociación tiene que cumplir ciertos requisitos:*
 - a) *Presentarse por escrito*
 - b) *Detallar la representación que se ostenta.*
 - c) *Señalar los ámbitos de negociación.*
 - d) *Señalar las materias de negociación.*

- *La comisión negociadora, o mesa de negociación, la forman los empresarios o sus representantes y los representantes de los trabajadores. Los representantes de los trabajadores son los delegados de personal, los comités de empresa, las secciones sindicales, los sindicatos más representativos.*

- *En el convenio deben aparecer:*
 - a) *Cláusulas configuradoras o delimitadoras; son las que distinguen a unos convenios de otros.*
 - b) *Cláusulas de contenido normativo; son las más numerosas y la razón de ser del convenio.*
 - c) *Cláusulas de contenido obligatorio; garantizan la paz durante la vigencia del convenio.*

- *Durante la vigencia del convenio hay un "deber de paz" que garantiza que no se van a desencadenar movilizaciones para reivindicar condiciones que ya se negociaron.*

RESUMEN ESQUEMATICO





TIPOS DE CONVENIOS SEGUN LA NORMATIVA APLICADA

1. Convenios de eficacia general o estatutarios.

Los convenios estatutarios de eficacia general son los negociados de acuerdo con la normativa del título III del Estatuto de los Trabajadores en los artículos 82 a 92 ambos inclusive.

Por parte de los trabajadores tienen capacidad para negociar: el Comité de Empresa, los delegados de personal, las Secciones Sindicales y los Sindicatos y sus Federaciones y Confederaciones.

En este tipo de convenios es necesario que al menos el 60% de cada parte suscriba los acuerdos.

Estos convenios son de eficacia general, es decir, aplicables a todo el mundo en los ámbito personal, territorial y funcional para los que se han negociado.

Entre este tipo de convenios se incluyen los convenios marco o acuerdos marco. Sus características son:

– **El contenido no se refiere** a condiciones de trabajo sino a las **condiciones de la Negociación Colectiva**; establecen la estructura de la Negociación Colectiva en el ámbito de su aplicación.

– **Su ámbito territorial es estatal o de Comunidad Autónoma**, el ámbito funcional puede ser interprofesional o sectorial.

– Las partes de la negociación son las **organizaciones sindicales más representativas** y las asociaciones empresariales más representativas a nivel estatal o de Comunidad Autónoma.

– **Su eficacia normativa es de aplicación general** en los ámbitos funcional y territorial para los que se negocian.



2.- Convenios de eficacia limitada o extraestatutarios.

Los convenios extraestatutarios o de **eficacia limitada** son los que se negocian al margen de lo que dispone el título III del Estatuto de los Trabajadores y al amparo del derecho a la Negociación Colectiva que reconoce la Constitución en el artículo 37.1.

Este tipo de convenios pueden ser promovidos por una **Sección Sindical, una federación** etc. Aún no disponiendo de la mayoría necesaria que se exige en los convenios de eficacia general.

Para estos convenios no existe ningún deber de negociar y las partes tienen total libertad para aceptar o rechazar la apertura de negociaciones.

En estas condiciones el **empresario puede negarse** perfectamente a la negociación. Pero el **derecho a la huelga sigue existiendo** para presionar a la negociación de un convenio extraestatutario, o durante el desarrollo de la misma negociación. Por ello, y a pesar de una representación posiblemente menor al 60% de la organización sindical que promueve la negociación, si existe **capacidad de presión** es perfectamente posible obligar al empresario a negociar.

La diferencia sustancial con los convenios colectivos de eficacia general es que en los extraestatutarios, en el ámbito personal, su aplicación se limita sólo a los trabajadores y empresarios representados por los sujetos negociadores.

En un convenio de este tipo negociado a niveles superiores a la empresa el acuerdo vinculará a los trabajadores afiliados a las organizaciones sindicales que han negociado y suscrito el convenio. Si es a nivel de empresa y el convenio lo negocia una Sección Sindical, serán los afiliados a esa sección los que quedan vinculados al convenio. La no aplicación de este tipo de convenios a los trabajadores no afiliados al sindicato firmante no supone ningún tipo de discriminación. Al contrario, no otorgar validez a los mismos supondría





privar del derecho a la negociación a los sindicatos que carecieran por ejemplo de implantación total, con lo que el derecho a la libertad sindical quedaría limitado.

Además **la adhesión a este tipo de convenios es sencilla**. Esta puede ser individual o colectiva por parte de los trabajadores no afiliados a los sindicatos que hayan negociado. No es ni siquiera necesario hacerlo expresamente, o por escrito; **basta la aplicación del empresario sin protestas del trabajador**.

Entre otros casos la negociación de convenios de eficacia limitada puede darse:

a/- Cuando sea imposible llegar a un acuerdo mayoritario del 60% de cada una de las partes.

b/- Cuando falten organismos de negociación legitimados en el Estatuto de los Trabajadores.

c/- Cuando en una Comunidad Autónoma se quiera escapar de convenios marco de ámbito estatal.

d/- Cuando las partes decidan negociar libremente en vía extraestatutaria.

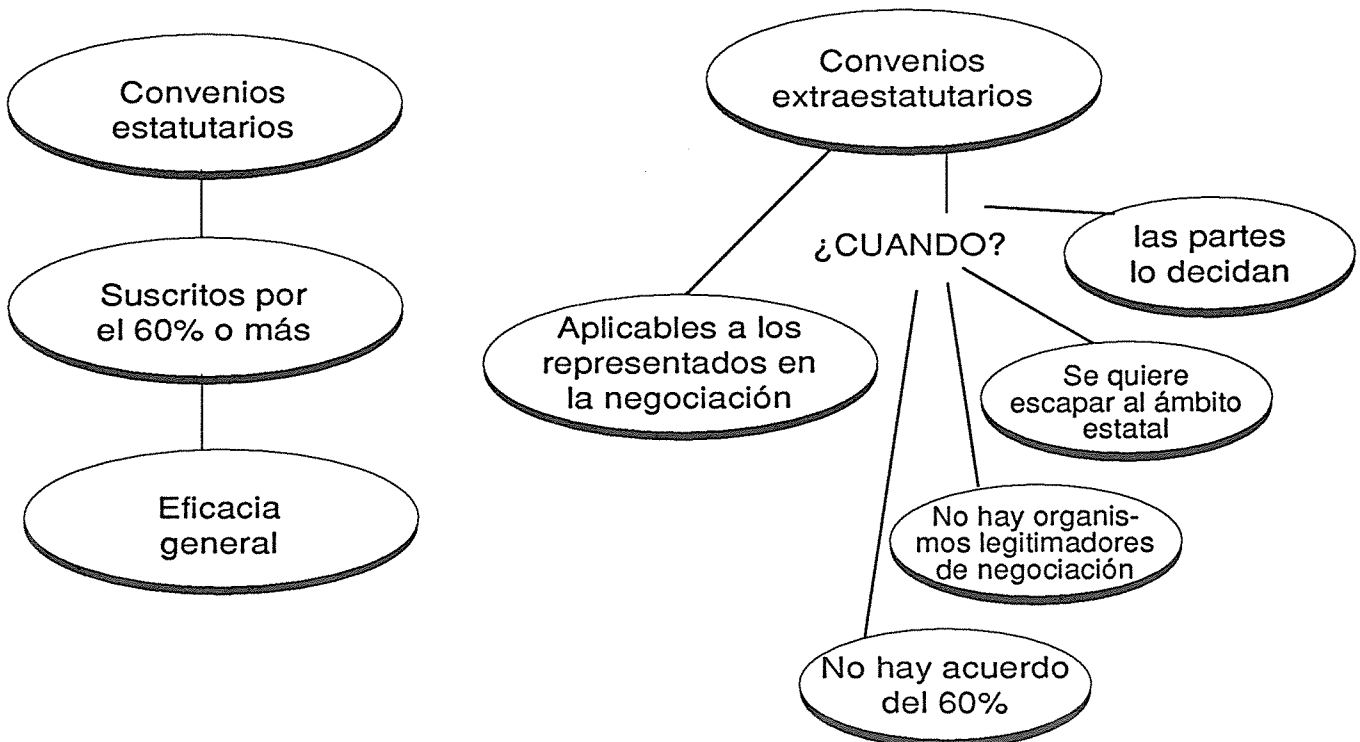
RESUMEN

• Los convenios de eficacia general son los que se negocian de acuerdo con la normativa del Estatuto de los Trabajadores. Para su validez es necesario que al menos el 60% de cada parte los suscriba. Son de eficacia general, es decir, aplicables a todo el mundo en los ámbitos para los que se negocien.

• Los convenios de eficacia limitada o extraestatutarios se negocian al margen de la normativa del ET y al amparo del derecho a la negociación que reconoce la Constitución. Su aplicación se limita a los trabajadores y empresarios representados por los sujetos negociadores. Los no representados pueden adherirse a ellos.

Se negocian cuando es imposible llegar a un acuerdo mayoritario, cuando faltan organismos de negociación legitimadores, cuando se quiere escapar de convenios de ámbito estatal, cuando las partes libremente lo deciden así.

RESUMEN ESQUEMATICO



PARA EL DEBATE

*Discutir la conveniencia o no de los convenios extraestatutarios.
¿Cuándo hay que negociarlos?
¿Cómo podemos obligar al empresario a ellos?
¿Cómo enfrentarse a un convenio de este tipo con el que no estamos
de acuerdo?.....*





ANEXOS

1. Escrito de denuncia de un convenio colectivo y de solicitud de apertura de negociaciones.
2. Escrito de remisión a la autoridad laboral de la copia del escrito de denuncia y solicitud de apertura de negociaciones.
3. Acta de constitución de la comisión negociadora de un convenio colectivo.
4. Acta de la última sesión de la comisión negociadora aprobatoria del convenio.
5. Escrito de presentación a registro del convenio colectivo aprobado.
6. Acta de adhesión a un convenio colectivo.

1. Escrito de denuncia de un convenio colectivo y de solicitud de apertura de negociaciones

(Dirigido a la empresa)

Los abajo firmantes, miembros del comité de empresa (o, en su caso, el presidente del comité de empresa en nombre del mismo), de la empresa (nombre y domicilio social) comunican que por el presente escrito:

1. Denuncian el anterior convenio de (fecha), de conformidad con el art. 86 del ET y con el art. ... del precitado convenio.
2. Promueven la negociación del próximo convenio colectivo en base a la legitimación que ostentan, en base a lo dispuesto en el art. 87.1 del ET, de acuerdo con los siguiente extremos:
 - a) Los ámbitos del convenio serán (indicación de los ámbitos, funcional, territorial, personal y temporal, pretendidos).
 - b) Las materias objeto de negociación serán la siguientes (indicación detallada de los incrementos salariales, jornadas, horarios, descansos, vacaciones, trabajo en día festivos, garantías de los representantes de los trabajadores, etc., que se pretendan).

Por lo expuesto, le instamos a que tenga por presentado el escrito de denuncia en tiempo y forma del vigente convenio de empresas y por promovida la negociación del futuro convenio colectivo en los términos propuestos.

De este escrito remitimos copia a la autoridad laboral competente

Lugar, fecha y firmas



2. Escrito de remisión a la autoridad laboral de la copia del escrito de denuncia y solicitud de apertura de negociaciones.

A la (autoridad laboral competente en cada caso)

Los abajo firmantes, miembros del comité de empresa (o, en su caso, el presidente del comité de empresa en nombre del mismo), de la empresa (nombre y domicilio social) comparecen y

EXPONEN:

Que, en cumplimiento de lo establecido en el art. 89.1 del ET, adjunto remiten copia del escrito de denuncia y apertura de negociaciones del nuevo convenio colectivo que sustituirá al actualmente vigente, que con esta misma fecha ha sido remitido a la empresa.

Por lo expuesto,

SUPPLICAN a esa (autoridad laboral competente) que, teniendo por presentado este escrito, se sirva admitirlo, dando por cumplido en tiempo y forma el trámite de comunicación legalmente exigido.

Lugar, fecha y firmas

3. Acta de constitución de la comisión negociadora de un convenio colectivo

Reunidos en (lugar), a (fecha) las representaciones social y empresarial,

ACUERDAN

1. Constituir la comisión negociadora del convenio colectivo (identificación del mismo).
2. La comisión estará compuesta de los siguiente vocales: por la parte empresarial (...) y por la parte social (...).
3. Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación para negociar el precitado convenio y, por ello, como interlocutores válidos, de acuerdo con los arts. 87 y 88 del ET.
4. El presidente de la comisión negociadora será (...).
5. El secretario de la comisión negociadora será (...).
6. Ambas partes podrán llevar a las reuniones como asesores, con voz y sin voto, a (...).
7. El calendario de las negociaciones será el siguiente (...).

Y en prueba de conformidad de cuanto antecede, firman la presente acta en el lugar y fecha arriba indicados.

Lugar, fecha y firmas



4. Acta de la última sesión de la comisión negociadora aprobatoria del convenio

Reunidos en (lugar), a (fecha), los componentes de la comisión negociadora, acuerdan dar por terminadas las negociaciones del convenio colectivo (identificación del mismo), aprobando por unanimidad de sus componentes el texto final del mismo que figura como anexo y comprometiéndose a remitirlo a la autoridad laboral para su registro y depósito y posterior publicación en el Boletín Oficial.

Y en prueba de conformidad de cuanto antecede, firman la presente en el lugar y fecha arriba indicados.

Firma de todos los miembros
de la comisión negociadora

5. Escrito de presentación a registro del convenio colectivo aprobado

A la (autoridad laboral competente en cada caso)

Los abajo firmantes, miembros de la comisión negociadora del convenio colectivo (identificación del mismo) (o, en su caso, el presidente de la comisión negociadora) (o, en su caso, un representante de cada una de las partes social y empresarial) comparecen y

EXPONEN:

Que, en cumplimiento de lo establecido en el art. 90.2 del ET y RD 1.040/1981, de 22 de mayo, adjunto remiten el texto original del convenio aprobado y cuatro copias, todas ellas firmadas por los componentes de la comisión, las actas de las distintas sesiones celebradas y las hojas estadísticas cumplimentadas, con indicación de que el domicilio a efecto de notificaciones será (detalle del mismo).

Por lo expuesto,

SUPLICAN a esa (autoridad laboral competente) que, teniendo por presentado este escrito y la documentación anexa, se sirva admitirlo y acuerde el registro del convenio, así como su remisión a depósito y posterior publicación en el Boletín Oficial.

Lugar, fecha y firmas



6. Acta de adhesión a un convenio colectivo.

Reunidos en (lugar), a (fecha), las representaciones social y empresarial,

MANIFIESTAN:

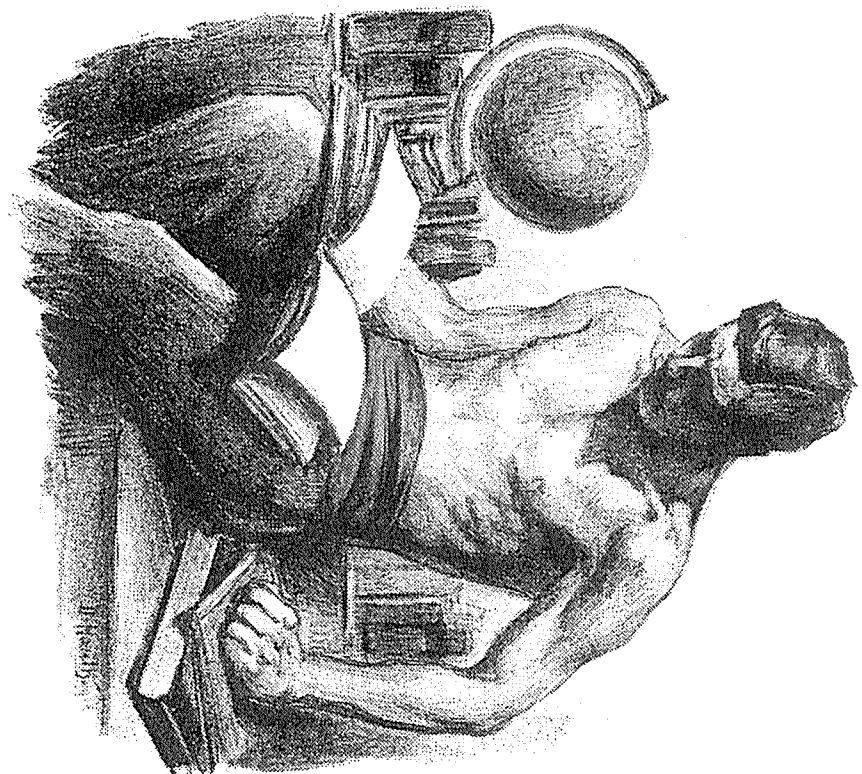
1. Que el contenido del convenio colectivo (identificación del mismo) publicado en el Boletín Oficial (identificación del mismo), resulta de perfecta aplicación a esta (unidad de negociación de que se trate), dada la identidad de actividades.
2. Que ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación para negociar la adhesión al precitado convenio.

Por todo ello, ACUERDAN:

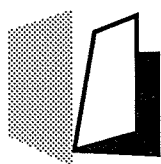
1. Constituirse en comisión negociadora, según la composición siguiente: por la parte empresarial (...), y por la parte social (...).
2. Adherirse a la totalidad del contenido del convenio colectivo (identificación del mismo) con vigencia desde (indicación del comienzo de la misma), y solicitar de la autoridad laboral su registro y depósito y posterior publicación en el Boletín Oficial.

Y en prueba de conformidad de cuanto antecede, firman el presente acta en el lugar y fecha arriba indicados.

Firmas de todos los miembros
de la comisión negociadora



MANU ROBLES-ARANGIZ



INSTITUTUA

PUBLICACION PARA EL PLAN DE FORMACION DE **ELA**