

La negociación colectiva en el Estatuto de los Trabajadores

No vamos a entrar en detallar todo lo que dice el Estatuto en este sentido pero si conviene comentar los aspectos más importantes del mismo.

Eficacia general de los convenios negociados

Si se negocian de acuerdo con lo establecido en el Estatuto, los convenios obligan a todas las empresas y sus trabajadores del ámbito negociado, igual que ocurre con los convenios que hasta ahora hemos conocido en España. Estos convenios reciben la denominación de "erga omnes".

Al no estar explícitamente prohibidos cabe la posibilidad de todos modos de negociar convenios, acuerdos, o pactos de naturaleza jurídica privada sólo válidos para los firmantes, semejantes al Acuerdo Marco o al "pacto contractual" de privada antes de aparecer en el B.O.E. como "prórroga de convenio". Por aquí hay toda una vía de peligro, nada desdeñable, que puede potenciar el sindicalismo amarillo.

Vigencia

No se establece, como hacían las leyes anteriores una duración mínima de los convenios. Se prorrogarán de año en año sino lo denuncian las partes.

¿Quiénes negocian?

En los convenios de centro de trabajo o empresa los delegados o el comité. También las secciones sindicales si suman la mayoría del comité podrán negociar.

En los convenios de ámbito superior negocian los sindicatos siempre que tengan el 10 por 100 de los miembros de comités o delegados del ámbito en que se negocie, y las Asociaciones Empresariales si tienen el 10 por 100 de las empresas. En los convenios de ámbito estatal además podrán negociar los sindicatos de región o nacionalidad no integrados en otros de ámbito estatal si cuenta con una representatividad del 15 por 100 en su ámbito geográfico propio.

Exigencias de representatividad para dar por válidamente constituida la Comisión Negociadora en los convenios de rama

A los sindicatos se les exige que en su conjunto sumen al menos el 50 por 100 de los delegados o miembros de comités del ámbito en que se negocie. A los empresarios el agrupar al 50 por 100 de las empresas.

Esto tiene sus ventajas; va a impedir por ejemplo que sindicatos minoritarios firmen convenios, pero también tiene sus problemas. En lo que a nosotros respecta, exige no sólo ya impulsar el máximo de empresas con delegados y comités electos, sino además que estos sean de Comisiones y **figuren como tales en las actas de la elección**. Otra dificultad es que nos podemos encontrar con sectores donde no existan asociaciones patronales que sumen al 50 por 100 de las empresas.

Exigencia de representatividad en la firma

Se exige el 60 por 100 de ambas partes y por separado. Es decir, que todos los convenios que la U.G.T., está firmando estos últimos meses siendo minoritaria no serían "convenios

erga omnes" (en realidad tampoco lo son según la ley del 73, que abusivamente la autoridad laboral está transgrediendo). La composición de la mesa paritaria entre patronos y trabajadores se forma con criterios proporcionalmente en cada parte.

Desaparece la homologación .

A partir de ahora, si se dan todos los requisitos y se firma, el convenio automática y obligatoriamente se publicará en el B.O.E. o en el B.O.P., según proceda, adquiriendo el convenio fuerza normativa sin el trámite de que la autoridad laboral le dé el visto bueno (eso era lo que significaba la homologación). Sin embargo, se establece una cláusula (art. 90.5) por el que la autoridad laboral puede controlar lo firmado, siendo al foral los tribunales quienes deciden.

Concurrencia de convenios y negociación articulada

Como se sabe, la negociación articulada, hasta ahora no era posible ya que los convenios no podían ser concurrentes. Es decir, si en una empresa existía convenio propio, sus trabajadores no podían simultáneamente acogerse al convenio provincial de la rama o al estatal, al menos que renunciase al de empresa.

Ahora se sigue prohibiendo la concurrencia, pero el art. 83 abre ciertas posibilidades de negociación articulada si en ámbitos estatales o de comunidad autónoma, se negocian acuerdos interprofesionales o convenios colectivos que lo establezcan. Este punto habrá que estudiarlo y ver como lo desarrollamos.

Los conflictos colectivos y los laudos

El Estatuto que en un principio iba a regular este tema y establecía la derogación de la actual normativa (decreto ley de 4 de marzo del 77) al foral no lo hace, por lo que, sigue vigente las actuales vías del conflicto colectivo, y aunque es objeto de polémica de que sea así, la posibilidad de que sigan dictando laudos.