

# La negociación colectiva, un derecho constitucional

Los convenios colectivos regulan las condiciones de trabajo y de productividad, así como todas aquellas materias económicas, laborales o sindicales que afectan a las condiciones de empleo y a las relaciones entre trabajadores y organizaciones sindicales, por un lado, y empresarios y asociaciones empresariales, por otro

**Fernando Puig Samper. Secretario de Acción Sindical de CC.OO.**

La negociación colectiva actúa, también, como cauce de la redistribución de la riqueza y la corrección de las desigualdades sociales. A través de ella las organizaciones sindicales y los empresarios o sus asociaciones fijan los salarios a percibir por la prestación de un determinado trabajo así como los incrementos correspondientes. Además, la negociación colectiva puede contribuir a una mayor estabilidad en el empleo, siempre que se entiendan las ventajas de negociar las adaptaciones en las empresas a través de una mayor participación en la organización del trabajo sobre las que pretendidamente se derivan de la “flexibilidad externa” que supone la temporalidad.

La negociación colectiva es, por tanto, una actividad esencial de cualquier sindicato. Ni la primera puede concebirse sin la presencia activa de la fuerza organizada de los trabajadores y trabajadoras, ni el sindicato puede concebirse sin una actividad permanente de negociación colectiva para defender los derechos laborales, regular las condiciones de trabajo y participar en la organización del mismo.

El conflicto de intereses que permanentemente se suscita entre trabajadores y empresarios se resuelve siempre a través de los cauces de negociación. Bien los previstos para garantizar estabilidad y seguridad en las relaciones laborales tanto para trabajadores como para empresarios, tal y como son los convenios colectivos, o bien los establecidos para resolver confrontaciones concretas, como ocurre en las convocatorias de huelgas. Por ello, por su función de seguridad y estabilidad, la negociación colectiva, y de manera más concreta los convenios colectivos, son objeto de constante preocupación y actividad de las organizaciones sindicales y empresariales.

Ahora bien, se trata de una negociación entre partes desiguales. La democracia laboral es por definición imperfecta: la capacidad de decisión empresarial así como la condición de empresario y de trabajador no se modifican por votación. El trabajador, individualmente considerado, parte siempre de una posición débil. Por ello ha sido y es necesaria la construcción de organizaciones sindicales, fuerza colectiva organizada de los trabajadores, así como una legislación protectora del trabajador, estableciendo unas bases mínimas en la regulación de sus derechos. Y por eso ha sido y es necesaria una negociación colectiva generadora de normas reguladoras de las relaciones laborales entre trabajadores y empresarios, como son los convenios colectivos.

Es, además, el cauce de regulación de la flexibilidad y de respuesta a la diversidad: adecuación concreta de normas generales y respuesta a las demandas de diferentes colectivos, si queremos que sea referencia cierta para cualquier trabajador en la regulación de sus condiciones de trabajo. Necesita la generación de ámbitos de intervención sindical para garantizar la eficacia de su aplicación y la negociación de los cambios que afectan al

empleo y a las condiciones de trabajo. Esto exige una mayor vertebración y articulación sectorial; un mayor nivel de afiliación; una amplia cuota de representación en los órganos unitarios; potenciar la participación de los trabajadores en los procesos de negociación colectiva; mayor capacidad de intervención sindical en la empresa sobre el conjunto de la organización del trabajo; y una gran capacidad de dirección sindical (información, coordinación y dirección) sobre la negociación colectiva.

Hay una cuestión que es esencial recordar: cuando hablamos de la negociación colectiva estamos haciéndolo sobre un derecho con valor constitucional, tal y como recoge el artículo 37.1 de nuestra norma fundamental. La regulación colectiva de los derechos laborales y las condiciones de trabajo es clave en nuestro ordenamiento social y legal. Además, la Constitución no se limita a reconocer este derecho sino que establece tanto su alcance, dando fuerza vinculante a los convenios, como sus protagonistas: los representantes de los trabajadores y empresarios. En este sentido, hay que recordar también el artículo 28.1 de la Constitución. Al reconocer la libertad sindical con valor de derecho fundamental se recoge la negociación colectiva como un derecho de actividad de los sindicatos. Estamos, por tanto, ante una norma fundamental que otorga un valor especial al protagonismo sindical en la negociación colectiva, incluyendo ésta entre las funciones esenciales de las organizaciones sindicales.