

La representación patronal y sindical en la negociación colectiva

La enseñanza privada engloba una gran cantidad de sectores que son a menudo olvidados, a pesar de que la mayoría de los delegados de la Federación de Enseñanza de CCOO se encuentran en este ámbito. Mientras en el sector tenemos algo menos de 500 delegados tanto en pública no universitaria como en PSEC y algo menos de 1000 en la universidad, en la enseñanza privada atendemos a más de 3200 delegados

Francisco Mirones
Secretaría de Enseñanza Privada FECCOO

DE ESTOS delegados, tan sólo 900 aproximadamente son de concertada. El resto, más de 2300 delegados, están englobados en siete convenios sectoriales de enseñanza no universitaria (no concertada, Infantil, Educación Especial, no reglada, autoescuelas, colegios mayores y enseñanzas especializadas), tres convenios sectoriales de universidad (con ánimo de lucro, sin ánimo de lucro y escuelas de turismo), tres convenios estatales de empresa (Diagrama, Aldeas Infantiles SOS y Nuevo Futuro) y una gran cantidad de delegados que no tienen asignado un convenio de aplicación.

Para entender las situaciones creadas en la negociación de varios convenios, debe conocerse cómo regula el Estatuto de los Trabajadores la negociación colectiva. Determina tanto por parte sindical como patronal, quién puede estar en la mesa de negociación, cómo se toman los acuerdos y en qué condiciones estos acuerdos son válidos.

Por parte sindical, pueden estar todos aquellos sindicatos que tengan más de un 10% de representación en el sector y aquellos llamados más representativos; es decir que tengan más de un 10% de los delegados de todos los sectores a nivel estatal (es el caso de CC.OO y UGT) o más de un 15% de los delegados de todos los sectores a nivel autonómico (es el caso de CIG en Galicia). Por parte empresarial, pueden estar aquellas organizaciones que representen a más del 10% de las empresas y cuando éstas den ocupación a más de ese porcentaje de los trabajadores afectados.

Para que los acuerdos sean válidos, deben firmarse por organizaciones sindicales que representen la mayoría absoluta de los delegados por una parte, y por la otra, por organizaciones patronales que representen a más del 50% de los trabajadores del sector.

Hasta aquí puede considerarse que la situación es más o menos clara. Sin embargo, el problema radica en cómo se demuestra la representación. Por parte sindical está claro que se computan los resultados de las elecciones sindicales, aunque surjan muchos problemas a la hora de contabilizar los datos y determinar qué convenio es de aplicación a un centro. Aparecen muchos errores, pero se sabe cómo y dónde buscar. Por lo que respecta a la patronal, la situación es muy diferente. Por una parte, es difícil estimar cual es el número total de trabajadores afectados, por lo que no se puede asegurar en algunos casos que las organizaciones patronales firmantes representen a más del 50% de los trabajadores.

Por otra parte, no hay un método para saber si una empresa está representada por una u otra patronal. No existe un equivalente de las elecciones sindicales y la simple afiliación no es

suficiente, ya que muchas empresas consideran a las patronales como un servicio y pagan la cuota a varias de ellas.

Todo esto hace que en la mayoría de los convenios, los porcentajes patronales se acepten por las partes, sin que pueda verificarse fehacientemente. Cuando aparecen divergencias entre las patronales, siempre se acaba con un pacto más o menos aceptado por todos. A menudo es la única solución posible si no queremos encontrarnos sin un interlocutor para negociar un convenio.