

privada

# La representatividad patronal en la negociación colectiva

**Ana Crespo**

Responsable de la Secretaría  
de Privada FE CCOO

*La dificultad para distribuir la representatividad entre las organizaciones empresariales en el momento de constituir las comisiones negociadoras de los convenios colectivos que negociamos viene generando conflictos desde hace años, no sólo entre las propias patronales sino también retrasando y enfangando el proceso negociador, cuando no bloqueándolo, como ocurre en los convenios de las enseñanzas no concertada y no reglada.*

EL DESACUERDO entre las patronales para determinar criterios compartidos que posibiliten la adjudicación de porcentajes de representatividad y, en consecuencia, el correspondiente número de vocales en las diferentes mesas negociadoras, no deja más opción, en muchos casos, que acudir a procesos judiciales para dar cumplimiento a las condiciones de negociación que exige el Título III del Estatuto de los Trabajadores.

Durante años las organizaciones patronales se han encontrado muy a gusto en esa indefinición, asegurando que agrupaban al 100% de las empresas del sector, pero sin distribuir esa representatividad entre ellas ni fijar el número de representantes que corresponde a cada cual en la Mesa negociadora. Esta situación provocaba que cualquier acuerdo o convenio, si se pretendía que fuese estatutario, debía contar con la firma de todas las patronales presentes en la Mesa. En caso contrario, el acuerdo o convenio alcanzado era sistemáticamente impugnado.

En cambio, la representatividad de los sindicatos está determinada por los resultados en las elecciones sindicales, con lo que a las patronales les vale con alcanzar acuerdos con uno o dos sindicatos, si éstos reúnen mayoría suficiente, dejando como simples convidados de piedra al resto. Esto les permite jugar con diferentes estrategias dependiendo del ámbito de que se trate. Para ser sinceros, hay que decir que tampoco los sindicatos nos preocupamos durante años para obligar a las organizaciones patronales a distribuir los porcentajes, es decir, a cumplir con lo legalmente exigido.

En 2004 la Federación de Enseñanza de CCOO decidió impugnar la constitución de las mesas negociadoras de varios convenios que no fijaban la representatividad patronal, contando dicha impugnación con la oposición tanto de las patronales afectadas como del resto de organizaciones sindicales. Finalmente, logramos acuerdos en el SIMA, en unos casos, y en el acto previo de conciliación ante la Audiencia Nacional en otros, por el que todas las partes aceptaban, como no podía ser de otra manera, los planteamientos de CCOO, que eran los fijados por la legalidad vigente.

A pesar de que las organizaciones patronales y sindicales presentes en dicho acuerdo vienen participando en diferentes negociaciones, no se ha normalizado de acuerdo con la legalidad la constitución de las mesas. Incluso en sectores donde hay un razonable consenso, como en concertada o en

discapacidad, la patronal CECE siempre ha expresado su disconformidad con los porcentajes que se le adjudicaban y reservándose el derecho a impugnar cualquier acuerdo final que no contase con su firma.

La cuestión se ha enrevesado aún más por las implicaciones económicas que se derivan de la representatividad fijada en las constituciones de las mesas negociadoras. Nos referimos a la distribución de las subvenciones que en materia de formación y salud laboral suman hoy día unas cantidades sustanciosas y cuya distribución está en función de la respectiva representatividad en cada sector de actividad. De modo que la pelea que se escenifica en las constituciones de las comisiones negociadoras se juega en tableros diferentes del de la negociación de las condiciones laborales que marcan los convenios colectivos. En la propia constitución de las Comisiones Paritarias de Formación y en los órganos paritarios de salud laboral en los que nos sentamos patronales y sindicatos, a través de las cuales se gestionan y financian buena parte de las acciones de la formación para el empleo y los planes de prevención para las pymes respectivamente, las partes se disputan el estar o no estar en la toma de decisiones, y en qué medida van a disponer de esos fondos sus organizaciones.

El problema de la disputa por la representatividad entre las patronales ACADE y CECE en los convenios de no concertada y no reglada se establece en estos términos. Desde luego no es nuestra guerra, pero aunque sea por intereses ajenos a las condiciones de trabajo de los afectados, hemos de aprovechar este viaje para forzar a dichas patronales a fijar de una vez para siempre los criterios por los que se ha de establecer su respectiva representatividad, para los convenios en proceso y para los futuros. En caso de conseguirlo ello nos permitiría mayores márgenes de negociación, en lugar de tener que buscar siempre la unanimidad patronal a costa de rebajar nuestras reivindicaciones.