

Cómo modernizar la negociación colectiva



JESÚS LAHERA FORTEZA

Profesor de Derecho del Trabajo de la UCM y consultor

Para mejorar la interlocución empresarial hay que reformar un sistema que da más espacio a las grandes compañías

El sistema español de negociación colectiva de eficacia general se sustenta en la representatividad sindical y empresarial. Las organizaciones sindicales y empresariales representativas tienen atribuida la capacidad de negociar convenios y acuerdos colectivos para todos los trabajadores y empresas en la unidad convencional. Los criterios legales y la medición de la representatividad de ambos actores sociales son determinantes porque fundamentan una representación de intereses generales en las relaciones laborales.

La representatividad sindical se sustenta en el número de representantes de trabajadores –delegados de personal y comités– elegidos en las empresas. El sistema electoral tiene serios problemas de adaptación de las elecciones sindicales a la realidad empresarial, lo que otorga una sobrerrepresentación en la gran empresa, con enormes déficits en las medianas y pequeñas, pero, al menos, tiene una medición objetiva, transparente y fiable. Los sindicatos representativos adquieren legitimación en la unidad convencional desde estos datos electorales oficiales y nada cabe objetar, en este sentido, al ejercicio del poder sindical.

El problema mayor está en la representatividad empresarial. La ley exige superar a las patronales unos umbrales de empresas asociadas con un determinado nivel de ocupación de trabajadores; en concreto, un doble 10% de asociación y ocupación o, directamente, un 15% de ocupación, teniendo que sumar conjuntamente un 50% de empleo en la unidad convencional. El sesgo del sistema es, de nuevo, favorable a la gran empresa, que ofrece un alto

volumen de ocupación laboral y de representatividad a sus patronales, mientras margina a las pequeñas y medianas empresas, que apenas aportan empleo. La representatividad empresarial gira, así, en torno a un criterio que se aleja de la realidad del tejido de pequeñas y medianas empresas, que deben aplicar los convenios sin conexión alguna con los negociadores. El poder de las patronales representativas tiende a concentrarse en las grandes empresas, lo que puede estar originando el contrapoder de organizaciones empresariales de dimensión provincial, muy localista, creando dinámicas y estructuras negociadoras negativas.

Pero la gran cuestión de la representatividad empresarial no radica en sus distorsiones, sino en la ausencia de un sistema claro y transparente de medición. Estos criterios legales se aplican en la realidad de la negociación colectiva de eficacia general sin un censo fiable de representatividad empresarial ni ningún sistema de certificación oficial de la misma. No existe censo de asociación y ocupación laboral para medir estas exigencias de representatividad empresarial suficiente, ni para comprobar, en su caso, el exigido 50% de



Protesta del sector del metal en Bizkaia. RFF.

ocupación laboral de las comisiones negociadoras y votación final. No existe ningún tipo de certificación oficial o acreditación con seguridad jurídica ni de los porcentajes de asociación ni de los de ocupación laboral de las asociaciones empresariales negociadoras de convenios colectivos de eficacia general, ni a nivel centralizado ni en ámbitos provinciales.

Ante esta deficiencia, la jurisprudencia da valor al reconocimiento mutuo de las partes negociadoras y construye la presunción de representatividad empresarial en las impugnaciones judiciales de convenios colectivos por este motivo. Corresponde a la asociación demandante probar la falta de representatividad empresarial de los firmantes con toda la complejidad que ello supone. Los convenios colectivos sectoriales de eficacia general quedan, así, prácticamente blindados ante la ausencia de una medición real de la representatividad empresarial. La propia ley termina asumiendo este hecho otorgando una legitimación directa a patronales más representativas cuando no se puede acreditar una suficiente representatividad empresarial.

El resultado de la conjunción de la ley, la jurisprudencia

y de los actores sociales es un pragmatismo que termina por no cuestionar la representatividad empresarial real de los negociadores de convenios colectivos sectoriales de eficacia general. Asumida la ficción jurídica, lo importante es alcanzar una alta tasa de cobertura convencional. Los convenios colectivos son, así, aplicados a todas las empresas de la unidad convencional correspondiente, sin importar la realidad de la representatividad empresarial de los negociadores y sin cuestionar la implantación real de asociacionismo y ocupación laboral de las patronales firmantes.

Hasta ahora se ha impuesto este pragmatismo porque ninguna acción política ha planteado, al menos, medir de manera fiable la representatividad empresarial, y no digamos ya contrarrestar las distorsiones que genera este sistema. El temor a reducir cobertura convencional vence frente a lograr una mayor cercanía real entre representados y representantes del lado empresarial. Pero si se quiere mejorar la negociación colectiva es imprescindible llevar a cabo esta reforma. El futuro Estatuto de los Trabajadores para el siglo XXI deberá afrontar esta gran cuestión.



No existe censo de asociación y ocupación laboral para determinar las exigencias de representatividad empresarial