

## **REFORMA DE LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA: CRITERIS I APORTACIONS DE CCOO DE CATALUNYA**

Aquest document té per objecte donar continuïtat als acords de les nostres federacions sindicals de Catalunya i els nostres propis congressos de la CONC, i, alhora, contribuir a configurar i a actualitzar les propostes de la CS de CCOO en el nou procés de concertació en matèria de reforma de la negociació col·lectiva.

### **Antecedents d'un llarg itinerari**

Els nostres congressos de la CONC, especialment el 7è, 8è i 9è, que durant aquest ampli espai de temps, juntament amb els congressos de la CS de CCOO, van formalitzar un conjunt de criteris compartits, sobre els quals CCOO hem perfilat les propostes de reforma de la negociació col·lectiva que hem presentat i defensat en els diversos processos de concertació que s'han obert.

Això no implica, però, que no hi hagi punts de vista diversos en la construcció d'alguns models federals o sectorials d'organització de l'estructura de la negociació col·lectiva. Punts de vista diversos que formen part de la naturalesa democràtica del nostre sindicat divers i complex; divergències en molts casos superades; punts de vista diferents, que en bona lògica, apareixen davant les noves realitats i reptes del sindicalisme confederal, i que tenen en la nostra capacitat de generar consensos i models compartits la millor de les solucions.

L'AINC (Acord interconfederal de negociació col·lectiva) de 1997, acord que vam aprovar i que compartíem perquè expressava, també, els nostres mateixos criteris, encara que evidentment no totes les nostres propostes. Suposa interessants iniciatives de negociació col·lectiva estatal i el procés de substitució de les ordenances laborals.

El procés de negociació de 2001, que va resultar un procés fracassat, especialment per la incapacitat de la CEOE d'assumir de forma responsable la representació que permetés un canvi en l'estructura de la negociació col·lectiva i superés la fragmentació dels convenis sectorials provincials.

L'AIC 2005-2007 (Acord interprofessional de Catalunya), actualment prorrogat, que estableix un conjunt força elaborat de criteris per a la reforma de l'estructura de la negociació col·lectiva sobre la base del marc legislatiu actualment existent i les importants possibilitats que suposa per produir una part significativa dels canvis que necessitem.

Els resultats de l'AIC en relació amb la modificació de l'estructura negociadora són febles, encara que suposa la cohesió d'una cultura en les relacions laborals que els canvis són possibles. Els millors resultats s'obtenen en relació amb la cobertura de la negociació col·lectiva en sectors d'activitat nous sense conveni col·lectiu aplicable.

El Consell de Relacions Laborals de Catalunya, Llei 1/2007, que estableix la Comissió Nacional de Convenis Col·lectius i, per primera vegada, configura els mecanismes i procediments, tant per a l'extensió de convenis col·lectius, com per a la reorganització de l'estructura de la negociació col·lectiva.

L'any 2009, en el marc de l'ANC (Acord de negociació col·lectiva) es compromet un nou procés de reforma de la negociació col·lectiva. Procés de negociació que permet tornar a cohesionar les propostes de la CS de CCOO i de la CONC (juliol de 2009), que essencialment són la continuïtat de les propostes fetes en anteriors processos de negociació.

En aquest document reflectim els criteris sindicals acordats en la CONC, d'acord amb els de la confederació.

Aquest procés queda paralitzat, es prioritza la negociació de l'AENC 2010, 2011 i 2012 (Acord per a l'ocupació i la negociació col·lectiva) per orientar la negociació col·lectiva en el context de la crisi econòmica.

La Llei 35/2010 per a la reforma laboral compromet els agents socials a reobrir el procés de concertació bilateral i imposa al Govern el deure de legislar, en cas de no assolir acords abans de març de 2011.

#### Un escenari complex per a la nova concertació

Un escenari complex, després de l'experiència frustrada de negociació de la reforma laboral, amb una CEOE que sempre es va mantenir a l'expectativa que legislés unilateralment el Govern, sense voluntat negociadora constructiva.

Aquesta situació agreuja l'anormalitat que significa l'absència de direcció en la CEOE i l'anunci que no obriran seriosament la negociació abans d'haver-ho resolt.

Un Govern que, com demostra la mateixa reforma laboral, és poc fiable en les seves solucions unilaterals i pot comprometre en un sentit negatiu el marc legal de la negociació col·lectiva i degradar-la i afeblir-la.

De fet, una part important de la Llei 35/2010 ja suposa un canvi en les regles legals de la negociació col·lectiva, promou el desajust i la inaplicació del conveni col·lectiu sectorial en l'àmbit d'empresa, amb el consegüent afebliment del valor del conveni col·lectiu. S'ha segrestat una part de la reforma.

#### Les primeres propostes de la CEOE

L'estratègia patronal que es desprèn de les primeres propostes i de les diverses declaracions públiques és doble: d'una banda, l'afebliment general de la negociació col·lectiva; de l'altra, donar primacia real a l'àmbit de l'empresa. En aquest sentit:

No hi ha una voluntat real de modificar l'estructura de la negociació col·lectiva per superar l'actual fragmentació que signifiquen els àmbits provincials, els febles àmbits sectorials "gremials" o la proliferació de convenis col·lectius en petites empreses.

S'emascara en el respecte a l'autonomia i la llibertat de les parts en cada àmbit, i renuncia a exercir com a organització patronal general i proposar canvis legislatius que reforcin aquest paper.

Es qüestiona l'eficàcia general i la força vinculant dels convenis, es torna a plantejar l'antiga qüestió de determinar la part normativa i d'obligacions del conveni. En el mateix sentit, rere la porta oberta per la Llei 35/2010 per a la inaplicació del conveni col·lectiu sectorial, ara es reclama la inaplicació general del contingut del conveni.

L'eliminació de la ultraactivitat del conveni col·lectiu i dels mecanismes d'extensió de convenis tenen la mateixa lògica d'afebliment de la negociació col·lectiva.

### Les nostres idees i criteris sindicals compartits

1. Una part important dels canvis en l'estructura de la negociació col·lectiva haguessin estat possibles amb una clara voluntat de les contraparts i des del marc legislatiu actual. En qualsevol cas, una reforma legal de la negociació col·lectiva pot ajudar a aquest procés de millora.

2. És lògica l'existència d'una diversitat de models d'estructura i d'articulació dels convenis col·lectius, com correspon a una diversitat de realitats socioeconòmiques dels diversos sectors d'activitat i empreses.

Aquesta diversitat no significa no compartir criteris i, de fet, els hem compartit en els acords congressuals. Així, per exemple:

L'objectiu de vertebrar amplis convenis generals de sector, des de la diversitat de les alternatives i formes concretes.

Superació dels àmbits sectorials provincials.

Concepció de l'àmbit i articulació del conveni com un àmbit organitzatiu de l'acció del sindicat.

Són les nostres federacions de Catalunya les que decideixen, en cooperació amb les federacions estatals, el model general d'estructura i d'articulació en cada sector d'activitat.

### Elements centrals de les nostres propostes confederals

1. Prevalença de l'article 83 de l'ET sobre l'article 84 de l'ET, atès que aquest últim té un caràcter desregulador i sosté especialment els convenis provincials.

Aquest plantejament donaria certesa al fet que les organitzacions sindicals més representatives i patronals, a escala estatal i de comunitats autònomes, puguin decidir l'estructura de la seva negociació col·lectiva, els seus models d'articulació, el repartiment de matèries entre els diferents nivells de negociació i la seva naturalesa: de mínim estatal, de directa aplicació o de negociació descentralitzada.

Sobre aquest tema fonamental cal assenyalar dues qüestions:

a) La necessitat d'un compromís polític i consensual, en positiu, de les nostres federacions de Catalunya i estatals per a la configuració dels models diversos.

b) Aquest canvi legal és una operació que incentivarà el desenvolupament del marc català i la superació d'àmbits provincials i sectorials febles.

2. Els convenis col·lectius d'empresa en empreses de menys de 50 treballadors s'han demostrat font de frau del conveni col·lectiu sectorial. Les alternatives possibles són, o bé la prohibició d'aquesta negociació col·lectiva o bé la participació directa dels sindicats des de la comissió paritària sectorial del conveni sectorial d'aplicació.

3. Irradiació de la representativitat general a les organitzacions patronals més representatives en tots els àmbits sectorials, en els termes en què es reconeixen els sindicats més representatius (l'article 87.2 de l'ET). A més d'enfortir la representació patronal evitaria la legalitat precària d'alguns convenis col·lectius.

4. Legitimitat sindical en empreses sense comitè ni delegats/ades.

5. Sindicalització de la negociació col·lectiva en l'empresa, sense perdre la democràcia sindical i la legitimació que signifiquen els processos electorals.

6. Negociació col·lectiva en les noves realitats: grups d'empresa, negociació col·lectiva horitzontal en espais comuns i negociació col·lectiva en les cadenes d'empreses.

Barcelona, 15 de novembre de 2010