

Si examinamos la estructura de la negociación colectiva española, entendiendo por tal las unidades o marcos en los cuales se negocia colectivamente y, de otra, la valoración de cuál es el grado de cobertura de los convenios colectivos o, dicho en otras palabras, cuál es la medida en que los trabajadores por cuenta ajena y las empresas, se hallan vinculados a los convenios colectivos, veremos datos sorprendentes y muy injustos, ya que mientras el grado de cobertura (el 75%) se sitúa entre los más elevados de los países europeos (el 62% en la UE), y claramente superior al que existe en USA. El porcentaje de afiliación sindical y empresarial, por contra, es muy exiguo comparado con el que existe en los países de la UE.

Ello, a pesar de que en España, se negocian, año tras año, unos 5.500 convenios colectivos, para cerca de 1.400.000 empresas y aproximadamente entre 10 y 11 millones de trabajadores. Estos convenios se negocian, principalmente para pymes con muy pocos trabajadores en plantilla, ya que éstas ni quieren ni pueden negociar un convenio colectivo propio, rigiéndose, mayoritariamente, por convenios sectoriales, provinciales y nacionales, que negocian organizaciones empresariales de las que no son miembros, a las que no están afiliadas, porque no lo necesitan para aplicar un convenio de eficacia general que les sale gratis, pero que, por contra, para las asociaciones firmantes de los mismos y para sus representados, tiene unos altos costes de negociación y de gestión.

Pero es que además, tenemos una negociación colectiva con un excesivo número de convenios colectivos que afecta, en general, a empresas muy pequeñas y con muy pocos trabajadores en plantilla. El número de empresas por convenio es bastante estable a lo largo del tiempo, situándose la mayoría de los años entre 200 y 300. El número de trabajadores por convenio tiene, en cambio, una tendencia creciente aumentando aproximadamente de 600 a mediados de la década de los ochenta, hasta casi 1.500 en la actualidad y, por lo que se refiere al número de trabajadores por empresa, se mantiene en niveles estables y reducidos de entre 7 u 8 trabajadores.

Según la Encuesta Anual Laboral elaborada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, dirigida a empresas con 5 o más trabajadores de media en el año 2013, y un tamaño de muestra en el ámbito nacional de cerca de 10.000 empresas, el 79,5% de las empresas cubiertas por convenio colectivo, manifiestan que éste se adapta bastante o mucho a sus necesidades.

Dicho porcentaje aumenta entre las empresas con convenio sectorial al 80,5%, lo cual indica un alto grado de satisfacción de las empresas con su convenio colectivo. Sin embargo, paradójicamente, cuando se les pregunta a esas mismas empresas sobre si están asociadas a alguna organización empresarial (que, junto con los sindicatos, negocian esos convenios colectivos), sólo el 28,5% dicen estar asociadas, mientras que las no asociadas son nada menos que el 71,5%.

El grado de afiliación es directamente proporcional al tamaño de la empresa: en las de 5 a 9 trabajadores el porcentaje es del 21,3%, en las de 10 a 49 del 35,3%, en las de 50 a 249 trabajadores el 46,9%, entre las de 250 a 499 el 55,6% y entre las de más de 499 trabajadores alcanza el 67,1%. La Industria es quien tiene un mayor número de empresas afiliadas, el 37,1%.

Estos comportamientos propios del "gratis total", que tanta aceptación tienen en nuestro país, y en los que se esconde una falta de proyectos y objetivos colectivos nacionales, no es asumible ni social ni económicamente. Las organizaciones sin ánimo de lucro para prestar los servicios correspondientes a las actividades que realizan, de carácter social o institucional, necesitan, como ocurre en los países europeos de nuestro entorno, que con las garantías y los controles que sean necesarios se les compense en la forma o de la manera que se considere jurídicamente apropiada.

En definitiva, creemos que ha llegado el momento de revisar el actual modelo de eficacia general de los convenios colectivos, así como la superación de la doctrina del mutuo reconocimiento, de forma que la legitimación empresarial en las unidades de negociación se aproxime a la realidad. Confemetal considera que ha llegado la hora de que mediante Ley se regularice el papel institucional de los sindicatos y organizaciones empresariales, adecuándole a la realidad actual y al papel que nos corresponde según la normativa, la responsabilidad y la función social que se nos demanda.

No se piden privilegios ni favores, pero sí el debido reconocimiento y el respeto que nos corresponde por el desarrollo de actividades esenciales para el buen funcionamiento de la economía y de los órganos institucionales de la Administración en los se participa, al igual que sucede en la Unión Europea, cuya función principal está ligada a la negociación colectiva y a la formación profesional. Las organizaciones empresariales han sido expulsadas de esta última, cuando son las empresas las que aportan el 0,6% de la cuota de formación, y se cree también ingenua o demagógicamente que se puede seguir negociando convenios colectivos "gratis total" para todas las empresas, estén o no afiliadas, lo cual es absolutamente injusto. No se pueden ni se deben prestar servicios a la sociedad ni al Estado, con las exiguas cuotas que aportan únicamente unos pocos asociados.

***Reivindicación de la labor social
e institucional de los agentes sociales***

