



Uno de los pilares esenciales del Estado de Derecho en los países de la Unión Europea es la institucionalización del diálogo social entre los gobiernos, administraciones públicas y los denominados interlocutores sociales (sindicatos y organizaciones empresariales). En nuestro contexto nacional, la Constitución Española (CE) reserva un papel muy relevante a dichas organizaciones en su art. 7, su ubicación en el Título Preliminar, da una idea clara de la importancia que les otorga para que puedan llevar a cabo la defensa de los intereses económicos y sociales que les son propios.

La concertación social es un valor permanente, un instrumento de estabilidad y participación en la configuración del ordenamiento jurídico laboral. Es cierto que esta ha pasado por muy distintas etapas; de tener un protagonismo indiscutible durante la Transición, a su papel vacuo o de mera comparsa durante los años de la crisis económica, en los que se le utilizó o ignoró en función de los intereses de la acción política del Gobierno.

Consecuentemente, actuaciones como la propuesta de fijación de un Salario Mínimo Interprofesional (SMI) ajeno a lo recogido en el Acuerdo Estatal para la Negociación Colectiva (IV AENC), suscrito el pasado julio por los interlocutores sociales, constituyen prácticas que diluyen los esfuerzos realizados en los intensos procesos de negociación inherentes al diálogo social, obviando la legitimidad y la solidez de las decisiones respaldadas por acuerdos, así como el respeto debido a la autonomía de la Negociación Colectiva.

El art. 7 CE permite afirmar que no es admisible una interpretación que restrinja el ámbito de actuación de los interlocutores sociales a la empresa o niegue el derecho a participar en la configuración de las normas que rigen las relaciones laborales. Tampoco es posible una lectura del art. 7 que limite su esfera de intervención a las cuestiones estrictamente relacionadas con las relaciones de trabajo, porque es evidente que los intereses económicos y sociales que les son propios van más allá. Esto es así también en la UE, de ahí que, si bien, el papel principal de la concertación social se centra en la normativa laboral, el ámbito de intervención de los agentes sociales, se puede incluir en un concepto mucho más amplio, como es el del diálogo social.

El amplio abanico de intereses circunscrito a la esfera de actuación de los interlocutores sociales hace imprescindible revitalizar y capacitar el diálogo social tanto a nivel nacional como de la Unión, resultando el trabajo de representantes de trabajadores y empresas de gran relevancia para la eficacia y desarrollo de las políticas en ambos ámbitos.

En este sentido y en términos similares al marco regulatorio español, el Tratado de Fundación de la Unión Europea (TFUE) concede a los interlocutores sociales representativos un papel privilegiado en relación a las iniciativas de política pública impulsadas por la Comisión Europea. Los artículos 154 y 155 TFUE establecen la posibilidad para los interlocutores sociales de colegislar en aquellas políticas de carácter social, debiéndose defender en este punto el cometido legítimo y único de los interlocutores sociales sobre otros agentes sociales no representativos.

Sin los interlocutores sociales no habría negociación colectiva. Los convenios colectivos, como es sabido, desempeñan un variado y complejo papel, tanto en la regulación de las condiciones de trabajo, como en el desarrollo de la productividad y gestión de las empresas. Como parte esencial del contenido de la libertad sindical, el convenio colectivo ha sido y es un instrumento que durante años ha permitido desactivar y mediar en el conflicto social.

Es innegable también su papel en la unificación de condiciones de trabajo por sectores o ramas de actividad, permitiendo, entre otras cosas, afectar a la concurrencia desleal entre empresas, ya que, si bien no puede eliminarla totalmente, sí la reduce de forma sustancial.

En España, la libertad de afiliación tanto en su vertiente sindical, como la referida a las asociaciones de empresarios, conforme al art. 28 CE los primeros y al art. 22 CE los segundos, tiene al menos en reiterada jurisprudencia del Tribunal Constitucional, dos manifestaciones: una positiva que conduce a la elección individual de un sindicato de entre los existentes o a la posibilidad de fundar uno nuevo, y a otra negativa que afirma el derecho a la no sindicación, de forma que el trabajador y el empresario se mantienen voluntariamente fuera de cualquier organización (sindical o empresarial). Ambas opciones gozan de la garantía jurídica que otorga la CE.

Ahora bien, la libertad negativa de afiliación que forma parte del contenido clásico de la libertad sindical, no deja por ello de romper el principio de solidaridad, al propiciar que muchos, empresas y trabajadores, puedan beneficiarse de unos logros a los que no contribuyen.

Es por ello, que quizás ha llegado el momento de que se reconozca por parte de los poderes públicos, pero también socialmente, el enorme esfuerzo y la inestimable labor que vienen realizando los sindicatos y organizaciones empresariales, en cuanto a la citada institucionalización del diálogo social, la negociación de los convenios y la canalización de los conflictos laborales con altísima eficacia.

La crítica legítima, pero a veces injusta, generalizada y despiadada de los últimos años contra los agentes sociales por escándalos de corrupción propios y ajenos, no puede ni debe ignorar el relevante papel que nos asigna la normativa constitucional y socio-laboral, y el trabajo que venimos realizando desde la Transición en el desarrollo y consolidación de la democracia en nuestro país.

El sistema de negociación colectiva, por ejemplo, es un mecanismo fundamental para explicar el funcionamiento del mercado de trabajo. Alrededor del 90% de los trabajadores del sector privado en España, ven fijadas sus condiciones salariales y laborales en la negociación colectiva llevada a cabo entre los representantes sindicales y empresariales.

Una de las características de nuestro sistema laboral es que los convenios colectivos estatutarios gozan de un tipo peculiar de eficacia normativa, insólita en el ámbito europeo: la "eficacia normativa general" o "erga omnes", a la que se refiere el art. 82.3 ET cuando dice que "los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todas las empresas y trabajadores, incluidos dentro de un ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia".

Esto significa que los convenios colectivos obligan a todas las empresas y trabajadores incluidos dentro de su ámbito territorial y funcional de aplicación durante todo el tiempo de su vigencia, aunque no pertenezcan, aunque no estén afiliados, a las asociaciones empresariales o sindicales firmantes del convenio y a los que se incorporen a la unidad de negociación, una vez producida dicha firma, esto es, a las nuevas empresas y nuevos trabajadores del sector de actividad de que se trate.

Los sindicatos y las organizaciones de empresarios firmantes de dichos convenios colectivos se convierten así en gestores de los intereses de dichos trabajadores y empresas, tanto de los afiliados, como (y ello es lo llamativo) de los no afiliados, que son "terceros" respecto de estos, y sin que por ello, por representar sus intereses, reciban contraprestación alguna en concepto de compensación por los servicios que les prestan.

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 (EAL) elaborada por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social en el año 2016, dirigida a empresas con 5 o más trabajadores de media y un tamaño de muestra en el ámbito nacional de cerca de 10.000 empresas, el 74,3% 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 abrir un debate sobre la eficacia jurídica de los convenios colectivos, así como sobre la superación de la doctrina del mutuo reconocimiento, de forma que la legitimación empresarial en las unidades de negociación se aproxime a la realidad de forma efectiva. Confemetal considera que ha llegado la hora de que mediante Ley se regularice el papel institucional de los sindicatos y organizaciones empresariales, adecuándolo a la nueva realidad social y laboral propia de la Industria 4.0, así como 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. En el plano estatal, deben ser retomados los debates en torno a la capacitación en competencias digitales y consolidadas las iniciativas políticas dirigidas a establecer la formación a lo largo de toda la vida laboral con la participación necesaria de los interlocutores sociales.

No se pueden ni se deben prestar servicios a la sociedad ni al Estado, con las exiguas cuotas que aportan únicamente unos pocos asociados. Esta limitada financiación no permite garantizar la independencia y autonomía precisas para el trabajo y contribuciones realizados por los interlocutores sociales. Poner en valor lo que hacemos no debería ser sólo tarea nuestra, el Gobierno debería prestigiarnos y la sociedad civil poder conocer de forma fehaciente una labor indispensable que genera beneficios mucho más allá del estricto ámbito laboral.

***Revindicación del papel
de los interlocutores sociales***