



# negociació col·lectiva i mobilització

**ej**  
espaijove

INTERSINDICAL  
**CSC**



# negociació col·lectiva i mobilització

Material formatiu sindical cofinançat per:

Amb la col·laboració de



Generalitat de Catalunya  
Departament d'Acció Social i Ciutadania  
**Secretaria de Joventut**



[www.lespaijove.cat](http://www.lespaijove.cat)

Edita:  
Espai Jove de la Intersindical-CSC

Disseny i maquetació:  
Departament Gràfic de la Intersindical-CSC

Intersindical-CSC 2007 - Tots els drets reservats

## **negociació col·lectiva**

La negociació col·lectiva és el sistema més estès de regulació de les condicions laborals en l'àmbit de les empreses. Té el seu fonament constitucional en l'article 37.1 de la Constitució que estableix que “La Llei garantirà el dret a la negociació col·lectiva laboral entre els representants dels treballadors i els empresaris, així com la força vinculant dels Convenis”. El desenvolupament d'aquest mandat constitucional esta recollit en el Títol III de ET (art. 82 a 92).

### **Concepte i classes.**

#### **Legitimació.**

#### **Procés.**

Definim el Conveni Col·lectiu com l'acord subscrit entre els representants dels empresaris i dels treballadors per a regular les condicions de treball i que obliga a tots aquells inclosos en el seu àmbit d'aplicació.

Tenen el reconeixement d'autèntiques normes jurídiques dins del seu àmbit d'aplicació; s'apliquen, per tant, de mode imperatiu i automàtic a les relacions individuals concretes a les que va dirigit.

La seva característica fonamental és que solament poden ser negociats per representants d'uns i d'altres, obligant-nos, per tant, a estudiar la legitimació per negociar i els seus distints tipus.

## Legitimació

Cal entendre per legitimació, la capacitat per decidir i negociar un Conveni Col·lectiu.

Estan legitimats per negociar un Conveni d'Empresa:

a). Per part dels treballadors:

- § El Comitè d'empresa o centre de treball.
- § Els Delegats de personal, i
- § Els Delegats de les Seccions Sindicals.

b). Per part de l'empresa:

- § L'empresari ( on qui tingui representació legal de l'empresa).

Tenen legitimació per a negociar un Conveni d'àmbit superior al empresarial, normalment parlarem de Convenis de Sector o Sectorials, els següents:

a). Per part dels treballadors:

- § Les organitzacions sindicals més representatives a nivell estatal.
- § Els sindicats més representatius a nivell de Comunitat Autònoma, pel que fa als convenis dins del seu àmbit territorial, encara que el conveni sigui d'àmbit estatal.
- § Tots aquells sindicats que tinguin un mínim de 10% dels membres dels Comitès d'Empresa i Delegats de Personal, en l'àmbit geogràfic i funcional al que es refereix el Conveni.

b). Per la part empresarial:

- § Les associacions empresarials que en l'àmbit geogràfic i funcional del Conveni comptin amb 10% dels empresaris, i donin ocupació a igual percentatge de treballadors afectats pel Conveni.

En els convenis d'àmbit estatal estaran legitimats, a més, els sindicats de Comunitat Autònoma que tinguin la condició de més representatius, a més de les associacions empresarials de Comunitat Autònoma que comptin amb un mínim de 15% dels empresaris i dels treballadors.

## **Tipus de Convenis.**

Pel que fa a les classes de conveni, senyalarem les següents:

1.- Des de un punt de vista geogràfic, fonamentalment:

- § Convenis estatals,
- § Autonòmics,
- § Interprovincials,
- § Provincials.

2.- Des de el punt de vista funcional:

- § Conveni Sectorials,
- § Pluriempresarials,
- § D'empresa, i
- § De centre de treball.

3.- Des de un punt de vista del personal:

- § Els que afecten a la totalitat dels treballadors inclosos en els àmbits territorials i funcionals del conveni.

§ Aquells altres que tan sols s'apliquen a unes determinades categories de treballadors (Convenis franja o de grup).

4.- Des de el punt de vista de la seva eficàcia:

§ Convenis Estatutaris: Els convenis col·lectius pròpiament dits, regulats en l'ET i als que fa referència l'art. 37 de la Constitució.

§ Convenis Extraestatutaria: Acords negociats entre treballadors i empresaris sobre matèries específiques; no tenen les formalitats exigides per l'ET per als Convenis Col·lectius. Tan sols obliguen a aquells que els negocien, mancat per tant, d'eficàcia general.

§ Acords Marc: Subscrit entre les organitzacions sindicals i les associacions patronals més representatives, normalment, estableixen una estructura de concurrència entre convenis de distint àmbit i prefixen les matèries que no poden ser objecte de negociació en àmbits inferiors.

## **Fases de negociació**

El procés negociador es desenvolupa en les fases següents:

### **1) Iniciació:**

§ Per iniciativa de qualsevol de les parts (empresarial o social), per escrit dirigit a l'altre part. Una còpia d'aquest escrit es registrà davant de l'Autoritat Laboral, on com a

mínim hauran de constar les dades següents:

- a) Legitimació que es posseeix.
- b) Àmbits de Conveni (funcional, territorial i temporal),
- c) Matèries objecte d'aquest (contingut del Conveni).

§ La part receptora de la comunicació té l'obligació de negociar, a menys que ja existeixi un Conveni en vigor, o no s'estigui legitimat.

§ La negociació estarà presidida pel principi de la bona fe, encara que no té perquè acabar amb la signatura del Conveni.

## **2) Constitució de la Comissió Negociadora:**

§ Haurà de constituir-se en el plaç màxim d'un mes, des de la recepció de la comunicació d'inici de les negociacions.

§ En l'acta de constitució ha de constar els noms i cognoms dels seus components, juntament amb la credencial de legitimació de cada una de les parts i constància de a qui representen.

§ Els acords de la Comissió requeriran el vot favorable de la majoria de cada una de les dues representacions. En qualsevol moment les parts podran acordar l'intervenció d'un mediador per ells designats.



- § La Comissió estarà composta per:
- a) En els convenis d'àmbit d'empresa o inferior, es constituirà per l'empresari (o aquell que el representi) i els representants dels treballadors en un nombre màxim de 12 membres per cadascuna de les parts.
  - b) En els convenis d'àmbit superior a l'empresa, la Comissió Negociadora quedarà vàlidament constituïda quan els sindicats i associacions patronals legitimades per negociar representin, com a mínim, la majoria absoluta dels membres dels òrgans de representació dels treballadors afectats pel conveni, i dels empresaris que ocupin a la majoria d'aquells.
  - c) Un cop constituïda la Comissió, complint els requisits mínims, podran incorporar-se tots aquells que tinguin legitimació. El nombre integrant de cadascuna de les parts no podrà excedir de 15 persones.
- § La designació dels components de la Comissió correspondrà a cadascuna de les parts, que de mutu acord podran designar un President i comptar amb l'assistència en les deliberacions d'assessors amb veu però sense vot.

§ La Comissió Negociadora podran tenir un President amb veu però sense vot, designat lliurement per la mateixa Comissió.

§ En el supòsit de que s'optes per no tenir President, les parts hauran de consignar en l'acta de la sessió constitutiva els procediments a utilitzar per moderar les sessions, signant les actes que corresponguin a aquestes un membre de cadascuna de les representacions, juntament amb el Secretari.

### **3) Validesa del Conveni**

§ Els convenis col·lectius es tenen que formalitzar per escrit, sota sanció de nul·litat.

§ Un cop signat, hauran de ser presentats davant de l'Autoritat laboral competent, per a efectes de registre, dins d'un pla de 15 dies des de la seva signatura, acompanyat de la documentació següent:

- a) Escrit de la Comissió Negociadora o del seu President, si fos el cas, de presentació i sol·licitud de registre i publicació del Conveni, amb indicació del domicili per a efectes de notificacions.
- b) Text original del Conveni i 4 còpies, totes signades pels components de la Comissió.
- c) Actes de les diferents sessions celebrades, incloses les de constitució i de signatura del Conveni.

d) Fulles estadístiques omplertes segons els models oficials.

- § El Conveni entra en vigor en la data acordada per les parts; si l'Autoritat Laboral estima que aquesta conculca la legalitat o lesiona interessos de tercers, es dirigirà d'ofici a la jurisdicció competent, que adoptarà les mesures que procedeixin amb la finalitat de corregir les suposades anomalies, prèvia audiència de les parts, d'acord amb allò previst en la Llei de Procediment Laboral (art. 161 a 164).

## **Contingut i àmbit**

Els Convenis Col·lectius, segons l'article 85 ET, podran regular, dins del respecte a les lleis, matèries d'índole econòmica, laboral, sindical i, en general, aquelles altres que afectin les condicions d'ocupació i a l'àmbit de les relacions dels treballadors i de les seves organitzacions representatives amb l'empresari i amb les associacions empresarials.

El seu contingut mínim serà:

- § Determinació de les parts que el concertin,
- § àmbit personal, funcional, territorial i temporal
- § condicions i procediments per a la no aplicació del règim salarial que aquest estableixi, respecte a les empreses incloses en l'àmbit del Conveni quan el esmentat Conveni sigui superior al d'empresa (clàusula de despenjament),

- § designació d'una Comissió Paritària, que representi les parts negociadores, i que entendrà d'aquelles qüestions que li siguin atribuïdes. Determinació dels procediments per arreglar les discrepàncies en el seu si
  
- § forma i condicions de denuncia del Conveni, així com termini de preavis per a formular la denuncia.

Els convenis col·lectius, a més dels aspectes ja esmentats i, dins del respecte al ordenament legal laboral poden, a més, regular:

- § Procediments per a la resolució de conflictes i discrepàncies.
  
- § Determinats aspectes dels Serveis de Prevenció.
  
- § Desenvolupament de legislació en matèria de contractes de treball.
  
- § Classificació professional.
  
- § Promoció, formació i ascensos.
  
- § Salari i complements salarials.
  
- § Jornada de treball, horaris i calendari laboral.
  
- § Permisos i excedències.
  
- § Crèdit horari.

A més del contingut normatiu cal esmentar l'anomenat contingut obligacional, aquell que està constituït pel conjunt de clàusules per les quals les parts es comprometen a no fer res que posi en perill la vigència del conveni (pau laboral).

## **Altres qüestions d'interès**

### **Concurrència**

Un Conveni Col·lectiu, durant la seva vigència, no podrà ser afectat per allò disposat en convenis d'àmbit distint, a menys de l'existència de pacte en contra o de conformitat d'allò previst en un Acord Marc.

En tot cas, els sindicats i les associacions patronals legitimats podran, en un àmbit superior al de l'empresa, negociar acords o Convenis que afectin a allò disposat en altres d'àmbit superior, sempre que ho facin amb la majoria exigida per a constituir la Comissió Negociadora.

S'ha de considerar matèries no negociables, en àmbits inferiors:

- § El període de prova.
- § Les modalitats de contractació (excepte en els aspectes d'adaptació a l'àmbit de l'empresa).
- § Els grups professionals.
- § El règim disciplinari.

§ Les normes mínimes en matèria de Seguretat i Higiene en el treball.

§ La mobilitat geogràfica.

## **Vigència**

Correspon a les parts negociadores establir la durada dels Convenis. Poden pactar-se distints períodes de vigència per cada matèria o grup homogeni de matèries.

A menys de l'existència de pacte en contra, els Convenis Col·lectius es prorroguen d'any en any si no hi ha denuncia expressa de les parts.

Denunciat un Conveni, i mentre no es pacti un de nou, perdran vigència les seves clàusules obligacionals, mantenint-se les normatives.

## **Aplicació i interpretació**

A més de les atribucions fixades per les parts en les Comissions Paritàries, el coneixement i la resolució dels conflictes derivats de l'aplicació i interpretació dels Convenis Col·lectius, seran resols per la jurisdicció competent.

Amb independència del abans manifestat, els Convenis podran establir procediments propis – com la mediació i l'arbitratge – per a la resolució dels conflictes d'aplicació i interpretació.

L'acord aconseguit mitjançant la mediació o el laude arbitral tindrà l'eficàcia jurídica i tramitació dels con-

venis col·lectius, sempre que els que haguessin adoptat l'acord o subscrit el compromís arbitral, tinguin la legitimació que els hi permet acordar, en l'àmbit del conflicte, in Conveni Col·lectiu.

Aquests acords i laudes es poden impugnar pels mateixos motius i segons els procediments previstos pels convenis col·lectius.

## **Adhesió i Extensió**

Les parts legitimades per negociar en un àmbit determinat podran adherir-se, de comú acord, a la totalitat d'un Conveni Col·lectiu en vigor, sempre que no estiguessin afectades per un altre, comunicant a l'Autoritat Laboral competent.

El Ministeri de Treball i Assumptes Socials, o l'òrgan corresponent de les Comunitats Autònomes amb competència en la matèria, poden estendre les disposicions d'un Conveni Col·lectiu en vigor a una pluralitat d'empreses i treballadors, o a un sector o subsector d'activitat, pels prejudicis derivats per a aquests de l'imposició de subscriure, en l'esmentat àmbit, un Conveni Col·lectiu, degut a l'absència de parts legitimades per a negociar.

La decisió de l'extensió, s'adoptarà sempre a instància de part, tramitant-se mitjançant el procediment que s'estableixi; la seva durada no podrà excedir de tres mesos, tenint l'absència de resolució expressa, en el plaç establert, efectes desestimadoris de sol·licitud.

Tenen capacitat per iniciar el procediment d'extensió els mateixos que estan legitimats per pro-

moure la negociació col·lectiva en l'àmbit corresponent.

## **Passos previs a la negociació**

Els passos previs a la negociació no son menys importants que el procés de negociació pròpiament dit.

Com a mínim cal analitzar i fixar els temes i objectius següents:

- § Preparar un bon avantprojecte.
- § Fixar quines son les reivindicacions fonamentals i quines les secundaries.
- § Concretar els objectius màxims i mínims en les diferents matèries i a nivell general.
- § Valorar les fites en implantació ( nous quadres sindicals i afiliació), i divulgació de l'ideari del sindicat.
- § Anàlisi del marc econòmic i polític que es dona en la negociació, ja que condicionen els objectius.
- § Valorar les possibles aliances amb altres organitzacions sindicals i les limitacions que es puguin tenir.
- § Concretar la divulgació i com involucrar al màxim de treballadors/es en el procés.



- § En funció del escenaris possibles, per a la negociació, valorar el nivell de mobilització necessari dels treballadors/es afectats pel conveni en cada cas, i el necessari suport de la confederació.
  
- § Decidir quins seran els representants de l'organització en el conveni i els companys/es que els donaran suport.

## **Preparació de l'avantprojecte**

La preparació de l'avantprojecte d'un conveni col·lectiu exigeix, prèviament, fer una anàlisi del text de l'anterior conveni, en el cas que es tracti d'una renovació d'un conveni en vigor, i comparar-lo amb d'altres convenis del sector.

Quan es tracti de negociar un conveni per un sector o empresa del qual estava mancat, es convenient, prèviament, analitzar altres convenis del sector, per a obtenir un marc aproximat de negociació.

En ambdós casos abans de redactar l'avantprojecte cal fixar els objectius laborals i sindicals per a la negociació del conveni. Seria un contrasentit redactar primer l'avantprojecte i després fixar-se els objectius.

En l'avantprojecte hi ha aspectes que tenen un important pes en la negociació del conveni: salaris, jornada, hores extres, llicències, baixes, permisos,... Altres reivindicacions ocupen un segon lloc, però

tenen en l'actualitat una gran importància, com: pre-jubilacions, contractes precaris, baixes i compensacions per maternitat,...

Des de l'Intersindical-CSC creiem que no poden deixar de fer esment a d'altres temes, que considerem fonamentals: la lluita contra les desigualtats de gènere, la prevenció en matèria de salut laboral, i la defensa de la nostra identitat nacional (començant pel tema lingüístic).

- a) Lluita contra la precarietat, per un treball digne, no a la precarietat.
- b) Igualtat de gènere.
- c) Incorporació de la joventut.
- d) Salut Laboral.

Una correcta redacció dels articles d'un conveni col·lectiu és fonamental. No són pocs els casos en els que després d'un aparent èxit inicial després, quan no es compleix allò acordat en conveni i cal recórrer a Magistratura, els resultats són menors dels esperats o totalment negatius.

Tinguem en compte que la Constitució (art 37.1) reconeix el Dret a la negociació col·lectiva, i a la força vinculant dels convenis.

Un conveni col·lectiu és origen de drets i obligacions propis de la relacions laborals i té el reconeixement d'una autèntica norma jurídica en el seu àmbit d'aplicació.

És per tant font de dret, normes directes i específiques que regulen les relacions jurídiques existents entre les parts.

Confirmen el seu caràcter normatiu la publicació en el Diari Oficial, i l'aplicació i interpretació pels Tribunals de Justícia.

## **mobilització**

### **Les febleses de l'espontaneisme**

Pensar que tan sols existeix mobilització quan es realitza una concentració, ocupació, manifestació o vaga es un error de concepte.

Una assemblea també és una mobilització, si que es, un nivell inferior i anterior de mobilització, però és fonamental que per aconseguir que una manifestació posterior o una ocupació tinguin èxit, tenir el suport i participació d'una part important dels treballadors/es.

Les mobilitzacions poden ser espontànies o planificades.

Quan son espontànies les possibilitats d'aconseguir l'èxit i la continuïtat son inferiors. Els resultats organitzatius poden ser nuls i a vegades fins i tot negatius.

Quan son planificades i estan marcats els objectius a aconseguir, així com les passes a fer segons evoluciona la situació, les possibilitats d'èxit son superiors. A més poden repetir-se en el futur, ja que es cons-

trueix organització.

No hi ha un únic mètode, ni receptes preestablertes.

## **Tàctiques i seguiment de la negociació col·lectiva**

Les tàctiques que utilitzem al llarg de la negociació col·lectiva dependrà de diversos factors, alguns externs, sobre els que difícilment podrem incidir:

Marc polític i econòmic existent

- § La situació del sector o de l'empresa.
  
- § La posició de la patronal, que pot o no estar totalment condicionada per les dues anteriors.

Alguns elements externs son més influenciables

- § Postura de les altres organitzacions sindicals.
  
- § Nivell de mobilització dels treballadors/es afectats.

Altres depenen exclusivament de nosaltres

- § Grau d'organització i mitjans que dediquem al conveni.
  
- § Treball previ realitzat en el sector.

Encara que tots aquests factors actuen sobre la negociació, quan l'organització sindical està a l'alçada de les exigències, els principals problemes venen plantejats per les dificultats per arribar a acordar un avantprojecte unitari amb d'altres organitzacions

sindicals, una estratègia mobilitzada, i que es mantinguin els compromisos fins al darrer dia.

En tots els casos cal prendre la iniciativa, preparar, debatre i divulgar l'avantprojecte del propi sindicat és quelcom bàsic i necessari.

## **Seguiment de la negociació i mesures de força**

En qualsevol negociació quan no hi ha un procés previ d'informació i mobilització dels treballadors/es afectats, de coneixement de la població en general, resulta molt difícil condicionar al resta dels sindicats i molt menys esperar que la patronal estigui disposada a negociar certs temes.

Ara bé, no realitzar assemblees i altres actes de força previs a la negociació col·lectiva condiciona negativament la postura de la patronal, ja que aquesta pot pensar que estem en una situació de debilitat, imaginem-nos com es consolida aquesta actitud si a més durant el temps que dura la negociació mantenim aquesta passivitat mobilitzadora.

Si hem de convocar una mobilització o una vaga, o s'ha de recórrer a un arbitratge, el marc en el que es faci no serà el mateix amb assemblees prèvies i manifestacions.

Encara més, la patronal davant d'una amenaça de vaga pot pensar que es tracta d'un “joc de mans”, si no hi ha mobilitzacions prèvies de cap tipus.

Com a mínim, qualsevol que sigui la postura de la patronal, es convenient realitzar reunions amb els

delegats del sector després de cada reunió de la comissió negociadora, i per suposat sempre abans d'acceptar qualsevol punt inferior a les reivindicacions aprovades pels afectats

És convenient, a més, divulgar cada pas que donem entre els treballadors i la societat en general.

## **El recurs a la vaga o a l'arbitratge**

### **La mesura de pressió més forta: la vaga**

La vaga és el darrer recurs quan la negociació d'un conveni col·lectiu està bloquejada, i la patronal procura rebaixar les condicions laborals.

Per realitzar una vaga amb garantia, i les màximes possibilitats d'èxit, cal tenir en compte:

- § Que existeixi un context econòmic i social apropiat.
- § Comptar amb la majoria dels treballadors/es i dels sindicats a favor.
- § Mobilitzacions prèvies, amb nombrosa participació dels afectats/es.

A més, és necessari, fonamental, la realització d'una bona campanya de divulgació, amb l'objectiu de:

- § Sensibilitzar prèviament a tot el sector i al resta dels treballadors/es, en l'àmbit local, comarcal o en l'àmbit que es tracti.

- § Aconseguir que l'opinió pública conegui els motius, i vegi correctes les reivindicacions.

Normalment les vagues d'empresa i sector son indefinides o es repeteixen uns determinats dies de cada setmana. No hem de menysprear altres tipus de vagues, com per exemple aquelles que afecten de forma rotativa empreses o zones, o aquelles que es realitzen per dies. En tot cas, cal ser el màxim de creatius. Es convenient saber combinar aturades amb mobilitzacions, i a ser possible, mantenir nexes de negociació amb la patronal.

### **Una solució forçada: l'arbitratge.**

Procurar l'arbitratge no és la pitjor sortida, però tampoc te perquè ser la més favorable pels treballadors/es, per més positiva que sigui la decisió de l'àrbitre. Sempre és una sortida a una situació d'empat, on no s'aconsegueix que la patronal cedeixi millores o renunciï a la pretensió de rebaixar drets.

Quan es tracta d'un arbitratge també cal tenir en compte els antecedents de mobilització, el nivell d'organització i el grau d'unitat sindical.

Sense cap dubte també importa, qui sigui l'àrbitre, poder confiar excessivament en aquest fet sense tenir en compte el context no en que prengui les decisions pot portar-nos a treure conclusions equivocades.

En l'arbitratge hi ha una tendència a tallar pel mig, i segons les preferències de l'àrbitre i el marc en el que es pren la decisió, pot afavorir una xic més els plantejaments dels treballadors/es o de la patronal.

Hem de tenir en compte que en qualsevol moment de la negociació podem veure'ns forçats a recórrer a l'arbitratge, si fos el cas convé mantenir la pressió mobilitzadora, i anar aprovant en acta cada avenç que s'aconsegueixi, en el text definitiu dels articles del conveni, i reflectir totes les propostes que es facin per cada una de les parts. Si és així es convenient mesurar les paraules i les propostes.

## **L'Aplicació del conveni**

La signatura no és garantia del seu total compliment

El sindicat i els delegats/es tenim l'obligació de fer un seguiment del compliment del conveni col·lectiu en totes les empreses afectades, en especial en aquelles que tenim representació sindical i afiliació.

Pensar que un cop signat un conveni ja està garantida la seva aplicació i podem marxar tranquils, és un greu error, ja que la signatura d'un conveni no és garantia que després es compleixi en tots els llocs.

Interessa, per tant, que existeixi una Comissió de Seguiment que eviti, quan sigui possible, judicialitzar els incompliments o obrir un nou conflicte.

Quan es tracti de casos puntuals la Comissió pot adoptar acords per a que la patronal “pressions” als empresaris que no compleixen amb allò pactat en el Conveni.



### **Els recursos davant de l'incompliment d'un conveni son:**

- § Plantejar el tema en la Comissió de Seguiment del Conveni, si existeix i funciona.
- § Denunciar l'incompliment a la Inspecció de Treball.
- § Conflicte Col·lectiu.
- § Recurs a Magistratura.
- § Mesures de pressió. Vaga.

### **La Batalla de la comunicació i la lluita per l'existència.**

No existeix reflexió sense material documental, en format text o d'imatges. La memòria oral sempre acaba sent una visió personal, que el temps va esborrant o que acaba restant valor. **La classe treballadora també ha de guanyar la batalla de la comunicació i del record de les seves lluites.**





**Espai Jove de la Intersindical-CSC**

**Seu Nacional:  
Portal de l'Àngel, 38, 1r.  
BCN 08002 (Països Catalans)**

**[www.lespaijove.cat](http://www.lespaijove.cat)**

