



DECLARACION CONJUNTA DE LA CONFEDERACIÓN SINDICAL DE CCOO Y UGT PRESENTADA EN LA REUNIÓN EXTRAORDINARIA DE LA CCNCC DEL DÍA 23 DE MAYO DE 2012

I

Nombramiento del Presidente de la CCNCC

El Real Decreto 2976/1983, de 9 de noviembre, que regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, establece en su artículo 4 apartado 1. a) que el Presidente de la Comisión será designado por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, hoy Ministra de Empleo y Seguridad Social, previa consulta con las Organizaciones Empresariales y Sindicales.

Desde la constitución de la CCNCC, el nombramiento del Presidente o Presidenta de la CCNCC se ha realizado siempre por consenso entre las Organizaciones sindicales y empresariales más representativas y la Administración, en tanto que la exigencia de consulta contemplada en el Real Decreto 2976/1983, más cuando la CCNCC es un órgano de participación institucional, siempre ha sido entendida por los distintos titulares del Ministerio de Trabajo como un proceso de intercambio de opiniones y diálogo entre los integrantes de dicha Comisión, y nunca, en ningún caso, como un proceso administrativo limitado a plazo y alegaciones escritas, y ello porque tal interpretación no deriva de un acto graciable sino de la aplicación de normativa internacional.

Nunca, hasta ahora, se ha tenido conocimiento del nombramiento de un Presidente a través de la publicación de su nombre en el BOE.

Dicha actuación supone un grave menosprecio de las funciones y competencias que el artículo 7 de la Constitución Española reconoce a los sindicatos como defensores de los intereses económicos y sociales que les son propios y, en particular, de los sindicatos más representativos, a los que el artículo 6.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, atribuye un amplísimo criterio de capacidad representativa en distintos aspectos, entre ellos, el institucional, como vehículo de democratización de las relaciones laborales.

La CCNCC, un órgano de participación institucional y, por tanto, instrumento en el que, en aplicación del artículo 9.2 de nuestra Constitución, se promueve la participación institucional de los trabajadores, a través de sus

representantes, en la vida política, económica y social, las organizaciones sindicales más representativas, está actualmente afectada por normas, todas ellas vigentes y contradictoras entre sí, como son la Disposición Adicional séptima de Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, plasmación legal de un Acuerdo entre los Agentes Sociales y el Gobierno, la Disposición Final Octava del ET tanto en la redacción dada por el RDL 7/2011 como en su redacción anterior, la Disposición Transitoria Segunda del RDL 7/11, el actual artículo 82.3 del ET en la redacción dada por el RDL 3/12, y la Disposición Adicional Quinta y Sexta de este último RDL.

El pasado 30 de abril, para tratar la situación actual de la CCNCC y del nombramiento del Presidente, nos dirigimos al Director General del Empleo para solicitar una reunión, recibiendo como única respuesta el nombramiento en el BOE del nuevo Presidente, un plazo formal para formular alegaciones respecto a un borrador de real decreto que, por la precipitación en el envío, contiene controles de cambio y pies de página, que acreditan que ni tan siquiera es borrador de RD sino preborrador, y una convocatoria extraordinaria de Pleno para tratar unas solicitudes de descuelgue, en la mayor de las inseguridades jurídicas, ante el incumplimiento del plazo legal de un mes para que el Gobierno apruebe un real decreto que regule la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, desarrolle sus funciones, establezca sus procedimientos de actuación y las medidas de apoyo para el desarrollo de las funciones de la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Esta respuesta deja patente la escasa consideración que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y, en particular, la Dirección General de Empleo, tiene a uno de los pilares fundamentales en los que se basa nuestro sistema de relaciones laborales, y que es reconocida por nuestro ordenamiento constitucional, la facultad de los sindicatos de actuar en tutela y defensa de los intereses colectivos de los trabajadores, una de cuyas manifestaciones es la participación institucional.

II

La inconstitucionalidad del nuevo papel reconocido a la CCNCC por el RDL 3/12

Al margen de consideraciones particulares sobre las solicitudes de inaplicación objeto del Pleno extraordinario de hoy, hemos de dejar constancia de la inconstitucionalidad por vulneración del derecho a la negociación consagrado en el artículo 37.1 de la Constitución, de las atribuciones reconocidas a la CCNCC por el RDL 3/12, sin que altere dicha consideración el papel desempeñado por la misma en el nombramiento de árbitros en los procesos de sustitución de las ordenanzas laborales.

Inconstitucionalidad que ya se ha puesto de manifiesto en el escrito dirigido a la Defensora del Pueblo para que por la misma se decidiera sobre la interposición de un recurso de inconstitucionalidad, y del que reproducimos el siguiente texto:

“La función del Estado no puede articularse a través de una actividad sustitutiva ni de la negociación colectiva ni de la solución del conflicto que ésta tiende a solventar. Las reglas ordenadoras de la intervención estatal en el campo de la negociación colectiva que expresen esta función promocional han de ser no solo potenciadoras de la autonomía colectiva; además de ello y sobre todo, han de observar el mandato constitucional. En caso contrario, aquellas reglas violarán los principios informadores del sistema de relaciones laborales colectivas constitucionalmente consagrados, formando parte de este capítulo las fórmulas, abiertas o encubiertas, de arbitraje obligatorio. Si de esta fórmula se ha podido afirmar, con toda razón, que es “un instrumento represivo de la contratación colectiva y de la libertad sindical” (VENEZIANI), la aseveración resulta aún más predicable, si cabe, de una coactiva y decisora intervención formalmente adoptada en un órgano tripartito en la que la administración pública termina disponiendo sistemáticamente de una capacidad dirimente en la solución del conflicto.

En este orden de consideraciones, es evidente que las fórmulas de composición del conflicto colectivo de intereses o, más en general, de la conflictividad laboral frente a otras no pueden ser enjuiciadas con cánones de mera utilidad, funcionalidad o eficiencia para la satisfacción de determinados objetivos, sean estos la pacificación social, el desarrollo económico o la mejora de los indicadores de competitividad o productividad de la empresa, por citar algunos ejemplos significativos. El problema de aquellas fórmulas no puede valorarse, en suma, a la luz de concretas opciones políticas sino, y ello es bien diferente, en atención y consideración a las consecuencias jurídicas que la consagración constitucional del derecho a la negociación colectiva lleva aparejadas.

La interrelación entre los elementos que convergen en la compleja realidad social no consiente aislar el ámbito de los conflictos de trabajo del resto de problemas que puedan aparecer y aparecen en los más variados escenarios, entre ellos, y desde luego, el económico. Pero la conversión de todo conflicto laboral en un problema público que permita el recurso a formas acusadas de intervencionismo o, lo que resulta igual o acaso más disfuncional en un sistema democrático de relaciones laborales colectivas, la convicción o la mera creencia de una permanente contradicción entre los intereses privados expresados en el conflicto laboral o social y los intereses generales, cuya defensa justificaría el uso de esas formas, se sitúan en un planteamiento ideológico por completo incompatible con los fundamentos de nuestro texto constitucional; contrariaría de manera frontal y abierta los arts. 7 y 37.1 CE, con una posible ampliación de la afectación a los arts. 28, tanto en su número 1 como en su número 2.

Las consideraciones que se vienen de efectuar obligan pues a diferenciar entre dos tipos bien diferentes de intervencionismo normativo. De un lado, el destinado a promover e incentivar el derecho a la negociación colectiva, ofreciendo a los agentes sociales y económicos la posibilidad, que no la obligación, de acceder a instrumentos útiles para la solución del conflicto; de otro, el dirigido a incidir en el conflicto, limitando la capacidad de las partes de solventarlo e introduciendo en el seno del conflicto mismo elementos ajenos a su gestación y desarrollo. Mientras la primera línea de actuación legislativa ha de estimarse como ajustada a los mandatos constitucionales, la segunda ha de descalificarse por vulneradora de esos mandatos. Y es que y en última instancia, la actividad intervencionista del Estado en este campo, en el de la autonomía colectiva, en general y en el de la autonomía negocial más en particular, descansa en una premisa previa que no puede darse de lado ni orillar, cual es la consideración del conflicto entre trabajadores y empresarios como un elemento funcional y fisiológico, y en modo alguno patológico o disfuncional, al desarrollo económico y al progreso social.

El reconocimiento y la promoción del derecho a la negociación colectiva no comporta solo la atribución a los titulares de este derecho de un espacio vital de actuación para la satisfacción (la representación y defensa) de sus intereses, espacio éste que se articula mediante el ejercicio de un haz de facultades jurídicas. Además de ello, la constitucionalización de ese derecho comporta la aceptación de un modo de plantear y de tratar las controversias que puedan surgir entre trabajadores y empresarios, modo éste que puede condensarse, en fórmula sintética aunque en modo alguno simplista, como en la exigencia de perseguir y fomentar de manera constante fórmulas de equilibrio entre los valores e intereses generales y los valores e intereses particulares.

De conformidad con este diseño, que es el diseño constitucional, cualquier intervención legislativa que sobrepase o no respete este tratamiento, al que ha de conferirse la condición de regla general de actuación en un Estado social y democrático de Derecho (art. 1.1 CE), habrá de considerarse como excepcional, debiendo valorarse su encaje constitucional a la luz no solo de la capacidad o disponibilidad de las partes para solventar sus controversias sino, además y de manera señalada, de las consecuencias que el mantenimiento de esa controversia en el conjunto de la sociedad y en el ejercicio de otros derechos igualmente reconocidos y protegidos constitucionalmente. En suma: la conversión de la excepción en regla general es de todo punto incompatible con la autonomía colectiva consagrada en el art. 37.1 CE.

5. En esta conversión es dónde la sentencia TC 11/1981 encontró la razón de la inconstitucionalidad de los laudos de obligado cumplimiento regulados en el art. 25.b) del RD-Ley 17/1977. Frente a la admisión de fórmulas de arbitraje obligatorio en determinados supuestos de huelga (art. 10 del citado real decreto-ley), la jurisprudencia constitucional entendió que la decisión administrativa obligatoria para resolver cualquier desacuerdo nacido de un proceso de renovación o modificación negocial de condiciones de trabajo no resultaba constitucionalmente aceptable por carecer de los más elementales motivos justificativos de la restricción impuesta al derecho a la negociación colectiva (art. 37.1 CE).

Fue esta una conclusión que el TC sustentó en una doble y combinada inteligencia de las relaciones entre autonomía colectiva e intervención legislativa. Por lo pronto, la sentencia 11/1981 descartó la idea de que el art. 37.1 CE consagra el derecho a la negociación colectiva en términos tales que ningún otro instrumento puede suplir a éste, considerando que “resultaría paradójico que existiera una bolsa de absoluta y total autonomía dentro de una organización, como la del estado” que, por definición, lleva aparejada para sus ciudadanos un “factor heteronómico”. En otras y más breves palabras, la autonomía colectiva, al igual de lo que acontece con la autonomía individual, “puede presentar excepciones”, siempre que las limitaciones se encuentren justificadas (párrafo penúltimo, FJ 24). La segunda idea complementa e integra la anterior, en la medida en que instala la justificación de las eventuales restricciones “en el daño que el puro juego de las voluntades particulares y las situaciones que de él deriven puede irrogar a los intereses generales” (último párrafo, FJ 24), lo que no concurre, precisamente, en el caso del conflicto nacido del fracaso de la negociación del convenio.

La anterior conclusión debe ser aplicada, sin matización ni reserva alguna, a la fórmula de la decisión o del arbitraje obligatorio establecido por el art. 82.3 ET, en la redacción aportada por el RD-Ley 3/2012. No es cuestión ahora de volver a razonar la plena identidad de los elementos estructurales (supuestos de hecho y consecuencias jurídicas) de la norma enunciada en el RD-Ley 17/1977 que fue declarada inconstitucional (supuesto de hecho y consecuencia jurídica) y de la que se acaba de mencionar. Lo que ahora importa destacar es que esta última, como aquella otra, configura la que, conforme a la jurisprudencia constitucional, ha de calificarse como una excepcional y extremada limitación al derecho de negociación colectiva, cual es la coactiva imposición de una solución al conflicto existente entre unas partes negociadoras, en regla general, prescindiendo así de la menor valoración entre voluntades e intereses particulares y entre voluntad e intereses general.

En cualquier hipótesis de fracaso de un proceso negocial abierto con el objetivo de inaplicar el convenio colectivo en una empresa, la solución es idéntica y la misma: la iniciativa de una sola de las partes - que en la realidad de las relaciones laborales será siempre el empresario, por ser él el único sujeto interesado en ese descuelgue convencional - puede activar el mecanismo coactivo y el conflicto queda resuelto por una voluntad, la de un órgano público, que se erige en el decisor de un singular conflicto entre intereses particulares mediante el inaceptable expediente de entender que en ese conflicto hay siempre y por hipótesis un interés general que defender. Tal es y no otra la idea que se expresa en la exposición de motivos, cuando ésta justifica, con fundamento en “la defensa de la productividad” (art. 38 CE), la opción política de poner en manos de un órgano en el que se encuentra presente la administración la solución coactiva y obligatoria al conflicto”.

III

El valor del V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales y consideraciones generales de los expedientes

Como firmantes del V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales tenemos confianza en un equilibrio entre poderes empresariales y los derechos de negociación y consulta como vías para reducir conflictividad.

Cuando se detecten desencuentros por inaplicación y descuelgues, se debe solicitar primero la actuación de la comisión paritaria del convenio sectorial y, en segunda instancia, dada la eficacia general y directa del V ASAC, agotar el trámite del sistema de solución autónoma previsto en el mismo respecto a las empresas con centros de trabajo en más de una Comunidad Autónoma, procedimiento igualmente necesario respecto a las restantes empresas que deben acudir a los sistemas autonómicos de solución de conflictos que les sea de aplicación.

En Madrid, a 23 de mayo de 2012