

“Situación de la Negociación Colectiva”

Por **Jaime Grande**



¿Cuál es la situación de la negociación colectiva después del 7 de Julio?

En el Estado -mediante el Acuerdo Confederal- se prorrogaron la mayoría de los Convenios que podían decaer en esa fecha hasta el próximo 31 de Diciembre. Desde entonces se han renovado un buen número de ellos y por tanto los Convenios que desaparecerán no serán cuantiosos y en general obedecerán a ámbitos de actividad decrecientes, reubicados, o incluso desaparecidos.

En Euskadi la situación es diferente. El Acuerdo Interconfederal para la Negociación, colectiva que neutralizase los efectos más dañinos de la Reforma fue imposible; dado el boicot de ELA, los vértigos de LAB, y la tibieza patronal; lo que abonó el campo de la polémica pérdida masiva de eficacia en convenios sectoriales.

Las posiciones maximalistas de algunas patronales, como reacción a las prácticas del sindicato mayoritario (ELA), y el control exclusivo de este último sobre múltiples Mesas de Negociación a las que bloquea sistemáticamente- con el fin de activar la negociación de empresa-provocó una avalancha de sectores con convenio sectorial susceptible de perder su vigencia el 8 de Julio pasado.

En Noviembre, podemos decir que en los sectores donde CCOO tiene mayoría propia, compartida con UGT, y en casos puntuales con LAB, (solo si este es determinante y presionado por su base), la negociación sectorial cuantitativamente estaría en niveles equivalentes a otros ámbitos Territoriales: resuelta en un 90%. Quedando algunos sectores pendientes de resolución judicial o con prórroga de negociación.

Por contra, donde la mayoría está en ELA/LAB la confusión es total. Son múltiples los sectores con su vigencia judicializada, otros en prórroga ale-

gal, otros definitivamente caducados, otros segregado su ámbito...: la anarquía total de modelo de negociación colectiva sectorial. Este escenario solo favorece a ELA en su estrategia de dificultar al máximo la pervivencia del convenio sectorial como cobertura generalizada de derechos, para expolar la necesidad de buscar la negociación colectiva en la empresa. Situación esta que se está demostrando mucho menos amplia de lo que ese mismo sindicato alardea. El resultado hoy son cientos de miles de trabajadores/as de grandes sectores (Industria, Comercio, Madera, Hostelería, Polideportivos, etc. etc.) amenazados de una incertidumbre total sobre la evolución y ámbito de sus convenios:

En cuanto a contenidos, es obvia la desaceleración de los incrementos salariales, producto de la situación económica negativa generalizada en los sectores. De los conceptos estrella de la Reforma hay que destacar que la **ultraactividad** es un Problema propio de Euskadi (por la reacción patronal a la práctica de ELA de momificar convenios) ya que en el resto del Estado se firman todos los convenios hasta nuevo acuerdo sin conflicto alguno. Respecto a los **convenios de empresa** a la baja sobre el sectorial hay algunos casos todavía no muy numerosos principalmente en el sector servicios. Y respecto a las **Inaplicaciones (descuelgues)** son ya numerosas dada la crisis galopante que corroe algunos sectores. Por último y en Euskadi: los **arbitrajes**, que habiéndose constituido en "la bicha" de la Reforma no está teniendo un uso considerable.

¿Cuál es la posición de las Patronales?

Las Patronales, en general, recibieron (o impulsaron) la reforma como la consecución de reivindicaciones históricas suyas-de clase-, incluso sobrepasando en cantidad y calidad sus pretensiones. La posición pese a ello no es homogénea entre ellas, dependiendo del sector de que se trate.

La devaluación de la negociación colectiva sectorial respecto a la de empresa, es una reforma ideológica y estratégica que satisface a Patronales conscientes de la erosión al poder sindical que conlleva; también de la debilidad sindical de los trabajadores/as en algunos sectores, que soporaban sus conquistas en el convenio sectorial y que empresa a empresa no podrán conservar.

Dependiendo del "nicho" de actividad, hay patronales que sin ambages, han apostado por la desaparición del Convenio sectorial, entendiendo que así pueden reducir drásticamente los costos laborales. Otras defienden el mantenimiento de los convenios sectoriales, entendiendo que estos ordenan el sector en beneficio de todos. Por tanto las ha habido que comunicaron velozmente el fin de ultraactividad (las menos), otras la prorrogaron y otras se han mantenido al margen (las más).

En la nueva negociación: Mientras las más castigadas por ELA momificando sus convenios (ADEGI, CEBEK), han hecho de la ultraactividad "casus belli", otras no dan importancia a este concepto. Respecto al "Arbitraje" como resolución del conflicto, las patronales más ideologizadas (las mismas) han hecho de él otro trofeo innegociable... relativamente.

También hay patronales (las más profesionales) que ven con preocupación la desregulación sectorial, por sus consecuencias al convertir el costo laboral

en elemento de competitividad entre empresas, que puede desembocar en una reducción de márgenes, en una desprofesionalización en otros casos, o en la normalización del dumping para penetraciones de mercado...

¿Como afecta a los sindicatos?

La Negociación Colectiva siempre la hemos definido en CCOO como la principal herramienta de la Acción Sindical. Esta Reforma está diseñada para debilitar al máximo esa Acción Sindical, poniendo en cuestión la propia existencia-o eficacia- de los Convenios sectoriales.

Esta Reforma obliga a las Organizaciones sindicales a realizar una readaptación, a un marco diseñado para dificultar/impedir la Acción Sindical basada en los Convenios sectoriales. Serán necesarios más esfuerzos para mantener -o crear- espacios sectoriales que ahora pueden ser puestos en cuestión; sectoriales que siguen siendo nuestra prioridad absoluta de solidaridad, de lucha, de organización.

Pero la reorganización es ineludible para no perder ni un solo espacio de negociación colectiva, esto es para que no exista ninguna empresa con trabajadores/as sin cobertura de Pacto o Convenio colectivo. Allí donde la cobertura sectorial ha decaído debemos tratar de dotar a cada empresa- por pequeña que sea-, de negociación colectiva en su seno, será negociación colectiva de inferior calidad y valor añadido que la sectorial, pero será.

Lo contrario: la desaparición de la negociación colectiva en las empresas es el triunfo de la individualización de las relaciones laborales, ésta deviene en vaciar de contenidos a la representación sindical (delegados/as, comités) y en último término en debilitamiento del poder sindical en los ámbitos donde se produjera ese fenómeno. Habría triunfado uno de los objetivos de la Reforma.

¿Hay una estrategia política tras todo este planteamiento?

Es evidente que la Reforma Laboral y de la Negociación Colectiva en particular tiene una carga ideológica brutal. Liberalizar las relaciones laborales minimizando el derecho laboral, eliminar el mayor número de restricciones administrativas a la unilateralidad de decisión del empresario, destruir los derechos básicos de los trabajadores provocando su indefensión y sumisión, vaciar de participación e intervención a las organizaciones sindicales. Todo ello forma parte de un plan de sacralización del libre mercado como regulador de la economía y reparto de la riqueza, y que destine al capital grandes recursos antes destinados a la cohesión social. En definitiva, se trata de actuar -y poner en cuestión lo que hemos conocido como "estado del bienestar"- también desde el flanco sociolaboral en un cambio radical de modelo de Estado.

¿Cuál es la situación de los convenios en estos momentos?

Algo ha quedado expuesto en los dos primeros apartados. Se observa lo adelantado: La hegemonía de ELA en la Mesa de Negociación provoca el listado más extenso de Convenios "empantados"; La necesidad de acuerdo "a tres", es decir con presencia de Lab; provoca el segundo listado; y donde CCOO/UGT podemos está prácticamente al día y producto de la representación es el listado más corto.

Por sectores destaca la Industria (Metal) por su nº de trabajadores/as (más de 100.000) y misma situación en los tres Territorios; el Comercio por su peligro de desaparición en muchos de ellos con decenas de miles de trabajadores afectados/as, Oficinas y Despachos en la misma situación y volumen...



La situación es-como se decía al principio- variopinta y de futuro incierto. Gran parte están judicializados respecto a la vigencia o no de su ultraactividad, pero cada uno con circunstancias diferentes(con cláusula, sin ella, de eficacia general, limitada...). Otros están en negociación abierta pero "caducada" la vigencia y ultraactividad, osea en situación de inseguridad total. Y otros están definitivamente muertos, estos son los menos pero los hay: Peluquerías, Lavanderías, Madera, Prefabricados, Hormigones, Cines, Autoescuelas, Calefactores... Nuestra labor-complicada y costosa-será tratar de reinsertarlos en ámbitos "vivos", recuperar en el tiempo ese ámbito o refugiar esa negociación colectiva en los ámbitos de empresa hasta poder optar a una de las primeras opciones.

¿Qué es lo más urgente en este momento en la negociación sindical?

Lo más urgente es parar los efectos de la Reforma y la crisis respecto a la negociación colectiva: Esto pasa por **preservar los ámbitos de negociación colectiva existentes**, aún quizá a costa de sacrificios en contenidos, que manteniendo el ámbito podrán ser recuperados en venideras negociaciones, con una correlación de fuerzas más favorable que la que la crisis y la Reforma han propiciado. Donde desaparezca la N.C. será mucho más costoso o imposible recuperarla, de ahí la apuesta de mantenerla hibernada en la empresa donde haya caído la sectorial.

Otros tentáculos de la Reforma son la ultraactividad limitada que debemos minimizar o eliminar en nuestros acuerdos. El arbitraje para Inaplicaciones que deberemos encauzar hacia la participación exhaustiva de la RLT en el conflicto y procedimientos ultragarantistas que hagan remoto el recurso a un Arbitraje obligatorio, que tenemos -en su redacción actual- recurrido por inconstitucional. Y ante los convenios de empresa la consigna de "ninguno por debajo del sectorial" y "todos vinculados al sectorial" aunque hayan decaído.

Ya dentro de la negociación, el empleo es el máximo objetivo. El mantenimiento de la vinculación contractual del mayor Nº de trabajadores/as a la empresa es prioritario, para lo cual otras reivindicaciones que lo son en circunstancias político-económicas normales ahora pueden ser flexibilizadas; como en el párrafo anterior tiempos vendrán en que recuperemos posiciones, para lo cual es necesario preservar las plantillas.