

A pesar de que la reforma laboral ha tratado de debilitarla

La negociación colectiva es un instrumento esencial para la recuperación de los derechos laborales y los salarios



Haz clic en la imagen para acceder al documento

■ ■ En 2013 se han pactado más de 4.000 convenios, que afectan a cerca de ocho millones de trabajadores y trabajadoras; varios centenares más de convenios denunciados y en situación de ultraactividad y miles de acuerdos de diversa índole que configuran a la negociación colectiva como el mejor instrumento para la recuperación de los salarios, la calidad del empleo, los derechos laborales y de participación

■ ■ La Secretaría Confederal de Acción Sindical de CCOO ha elaborado un amplio informe sobre la situación de la negociación colectiva tras algo más de dos años de reforma laboral, en el que se advierte que la negociación de los convenios ha conseguido resistir los envites de la regresiva reforma aprobada por el Gobierno del PP, manteniendo una amplia cobertura y capacidad de regulación de las condiciones laborales, aunque a costa de una fuerte devaluación salarial y empeoramiento de las condiciones de trabajo, como resultado del nuevo marco legal más desfavorable para los trabajadores y trabajadoras. Como ha subrayado el secretario confederal de Acción Sindical de CCOO, Ramón Górriz, “aunque la negociación colectiva se ha visto fuertemente debilitada por la reforma laboral, no ha sido eliminada. Mantiene suficientes instrumentos y capacidades como para que, con una potente acción sindical, podamos seguir defendiendo los derechos de las trabajadoras y trabajadores, promover la recuperación del empleo y la capacidad adquisitiva de los salarios”.

El esfuerzo de diálogo social realizado por las confederaciones sindicales y empresariales más representativas, con la firma del II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012-2014, se ha visto desbaratado en gran medida por la reforma laboral impuesta por el Gobierno del PP (en febrero de 2012), al poner en manos de las empresas un conjunto de instrumentos que han facilitado altos niveles de flexibilidad interna y externa, el abaratamiento de los despidos, la minoración de las condiciones salariales y de trabajo sin necesidad de alcanzar acuerdo con la representación legal de los trabajadores, ni autorización de la Autoridad Laboral en los expedientes de regulación de empleo y con menores posibilidades de control judicial de las decisiones adoptadas por acuerdo en las empresas.



La reforma laboral ha impulsado la creación de convenios de empresa, las modificaciones de condiciones de trabajo y las inaplicaciones de convenios, como herramientas para una importante devaluación de los costes salariales

Una amplia cobertura y capacidad de regulación

A pesar de ello, la firma del Acuerdo sobre ultraactividad de los convenios colectivos, por parte de la Comisión de Seguimiento del II AENC, en mayo de 2013, ha dado un impulso muy importante a la actividad negociadora, concluyéndose, a lo largo de ese año, la firma de centenares de acuerdos de renovación o prórroga del convenio y de prórroga de la ultraactividad, evitando así la amenaza que existía sobre la pervivencia de multitud de convenios colectivos por la limitación, establecida por la reforma, a un año del periodo máximo legal de ultraactividad.

El resultado de la actividad negociadora en 2013 ha sido muy amplio

en número de acuerdos firmados, en comparación con años precedentes, y los principales conflictos se localizaron en entornos geográficos y sectoriales muy concretos, significativamente en el País Vasco, donde se arrastran años de enormes dificultades para alcanzar acuerdos de eficacia general, especialmente a nivel sectorial.

La firma de tantos convenios y acuerdos en 2013 no ha sido gratuita, las organizaciones sindicales y los trabajadores y trabajadoras han priorizado preservar el convenio colectivo, renovándolo por uno o varios años, pero con un alto coste en devaluación salarial y reducción de otros conceptos y condiciones establecidas en los convenios firmados, preservando el empleo en algunos casos, pero sin contrapartidas suficientes en la mayoría.

La negociación colectiva se ha visto fuertemente debilitada por la reforma laboral, pero no ha sido eliminada y mantiene suficientes instrumentos y capacidades de actuación, como para que, con una potente acción sindical renovada y adaptada a las

nuevas exigencias del actual marco legal, se pueda seguir defendiendo los derechos laborales y recuperar, progresivamente, la capacidad adquisitiva de los salarios, la calidad del empleo, los derechos laborales y de participación.

Balance de la negociación colectiva

Más de 4.000 convenios con vigencia pactada en 2013, que afectan a cerca de ocho millones de trabajadores y trabajadoras; varios centenares más de convenios denunciados y en situación de ultraactividad y varios miles de acuerdos de diversa índole son el resultado conocido de la actividad negociadora, y miles de acuerdos más escapan al conocimiento general porque no se registran ni publican.

▲ **Los convenios firmados y prorrogados** en 2013 han supuesto un incremento muy notable con respecto a 2012 y los datos provisionales de 2014 presagian que, al completarse el año, podría superarse a los de 2013.

▲ **Los convenios de nueva creación** han crecido mucho desde 2012, impulsados por el cambio en la prioridad aplicativa de los convenios de empresa aprobada en la reforma laboral de febrero de 2012. Un total de 1.190 convenios de empresa nuevos, registrados en los 29 meses del

■ **La negociación colectiva mantiene una amplia cobertura y capacidad de regulación de condiciones laborales, pero se desarrolla en un nuevo marco legal más desfavorable para los trabajadores, y en un mercado laboral más desigual y precario**

periodo analizado en este informe, mientras que en años precedentes la media se movía entre los 200 y 250 convenios nuevos por año. El objetivo de la reforma es claro, crear nuevas unidades de negociación con condiciones de trabajo y salarios inferiores a las que rigen en los convenios sectoriales de referencia. La mayoría de los convenios de nueva creación pertenecen al sector servicios y principalmente se crean en pymes y microempresas. Muchos de los que se están firmando en microempresas cuentan con menos de 10 trabajadores, lo que da idea de la posible utilización abusiva de esta figura, tras la reforma laboral.

▲ **La evolución de la variación salarial** refleja claramente el decrecimiento de los valores pactados para las retribuciones salariales (incrementos muy bajos, congelación salarial o reducción salarial) y la fuerte disminución de las cláusulas de garantía.

En los convenios de empresa es donde cae el incremento salarial, con un incremento medio de tan solo el 0,10% (con datos del mes de junio) en los convenios firmados con efectos económicos en 2014, cifra muy alejada de la recomendada en el II AENC, mientras que sí está más en línea, de momento, el 0,57% de incremento medio pactado en los convenios sectoriales.

▲ **El número de inaplicaciones de convenios** ha tenido un crecimiento espectacular en 2013 y lleva el mismo camino en 2014, con una altísima concentración en empresas del sector servicios y de reducido tamaño, que producen descuelgue fundamentalmente sobre los convenios sectoriales y mayoritariamente en las materias que tienen que ver con los aspectos retributivos regulados en los convenios.

En torno al 90% de las inaplicaciones se han producido mediante

Defender los derechos, recuperar el empleo y la capacidad adquisitiva de los salarios

La prioridad de CCOO es conseguir la recuperación del empleo, los derechos laborales y condiciones de trabajo dignas. Ha llegado el momento de iniciar un nuevo cambio en la negociación de los convenios, esta vez hacia el crecimiento y la recuperación de derechos.

El cambio en las políticas económicas y sociales es un elemento básico para un crecimiento económico sostenido, con capacidad para generar un gran crecimiento de puestos de trabajo estables, con derechos laborales, un aumento de las rentas salariales y condiciones de trabajo dignas. Un cambio de política que pasa por recuperar el diálogo social entre Gobierno y las Administraciones Públicas con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas para:

- Reorientar las políticas públicas, teniendo como objetivo principal generar empleo suficiente para reducir el número de personas desempleadas y de quienes se ven forzadas a una emigración no deseada.
- Más empleos estables y un reparto equilibrado de los beneficios, de los esfuerzos y de la aportación a las finanzas públicas, para que la recuperación económica y la generación de riqueza llegue a la mayoría de la población, sin abandonar a quienes han perdido casi todo en este largo periodo de crisis.
- Abordar con urgencia la actualización del Salario Mínimo Interprofesional, teniendo en cuenta la importante pérdida de poder adquisitivo que ha sufrido durante los años de crisis y la gran distancia que guarda con la mayoría de los países de nuestro entorno que cuentan con un SMI.



■ **No puede hablarse de recuperación económica mientras no se traduzca en crecimiento del empleo, en la mejora de las condiciones de trabajo y de los salarios, en la reducción de las desigualdades de género y edad, y la eliminación de los riesgos profesionales**

acuerdo entre las partes, aunque CCOO tiene serias dudas sobre la legalidad del procedimiento y sobre la libertad para acordar por parte de la

representación de los trabajadores en muchos de los acuerdos firmados en pymes y microempresas.

■ CCOO se propone establecer nuevas premisas para la negociación colectiva en el marco de un futuro acuerdo interprofesional para 2015, y años sucesivos, que teniendo como prioridad el crecimiento del empleo y la calidad del mismo contemple la recuperación del poder adquisitivo y el reparto de los incrementos de productividad



▲ La limitación del periodo de ultraactividad

a un año a contar desde la fecha de denuncia ha supuesto un cambio radical con respecto a la regulación anterior, cuando se mantenía durante toda la negociación hasta la renovación del convenio. Este periodo es excesivamente reducido y una fuente de problemas si no se cuenta con procedimientos establecidos para solucionar las discrepancias en la negociación antes de que finalice el periodo de ultraactividad. De ahí que muchos convenios firmados y renovados con posterioridad a la reforma de este precepto hayan suscrito cláusulas de ultraactividad con periodos superiores al año indicado en la ley.

Hay que destacar la judicialización generada en determinados sectores y empresas, donde patronales y empresas han optado por abandonar la negociación y hacer decaer unilateralmente los convenios, alegando finalización del periodo de ultraactividad, incluso en convenios que cuentan con cláusula de ultraactividad garantizada hasta su renovación. La doctrina judicial que se ha ido conformando sobre esta materia, desde julio de 2013, ha sido mayoritariamente favorable a la validez de las cláusulas firmadas con anterioridad a la reforma que supongan "pacto en contrario" del periodo máximo de ultraactividad establecido en la norma legal.

La importancia de la negociación colectiva

■ La negociación colectiva es un instrumento esencial para la recuperación de las condiciones de trabajo y de los salarios, tras estos duros años de retrocesos y devaluación de la capacidad adquisitiva de las rentas salariales. Los convenios colectivos son instituciones laborales básicas para garantizar que los trabajadores y trabajadoras participen en la prosperidad de las empresas, al tiempo que preservan su competitividad, adaptándose a las circunstancias económicas específicas de cada ámbito de negociación.

Es esencial dotar de estabilidad y seguridad a los convenios colectivos, en especial a los grandes convenios sectoriales que son los que regulan las condiciones laborales de millones de trabajadores y trabajadoras. CCOO y UGT se proponen establecer nuevas premisas para la negociación colectiva en el marco de un futuro acuerdo interprofesional para 2015 y años sucesivos que, teniendo como prioridad el crecimiento del empleo y la calidad del mismo, contemple la recuperación del poder adquisitivo y el reparto de los incrementos de productividad.

CCOO considera que no puede hablarse de recuperación económica mientras no se traduzca en crecimiento del empleo, la mejora de las condiciones de trabajo y de los salarios, en la reducción de las desigualdades de género y edad y la eliminación de los riesgos profesionales.

▲ **La conflictividad** se ha incrementado durante estos años: más huelgas, con una mayor participación, como respuesta tanto a la crisis como a las políticas económicas y sociales aplicadas. Los datos oficiales indican que en 2013 la movilización de los asalariados aumentó, de forma considerable, con respecto a años anteriores, siendo

el número de huelgas registradas el mayor, junto a 2009, de la última década. Más huelgas y más personas participando en ellas, porque el número de huelguistas en 2013 fue más del doble que en 2011, con un alto seguimiento, tanto en el sector privado como entre los empleados públicos.