

CONSECUENCIAS DE LA REFORMA LABORAL

Bloqueo en la negociación de los convenios y mayor conflictividad laboral

La eliminación de la ultraactividad de los convenios colectivos (o sea la capacidad de que continúen vigentes aunque el período para el que han sido negociados se haya superado) en la reforma laboral del 2012 ha tenido la consecuencia contraria a la esperada (tal y como anunciaban los sindicatos).

Se ha pasado de renovar más del 90% de los convenios que caducaban a renovar tan solo el 30%, dejando desprotegidos a millones de trabajadores, pasando además a incrementar la conflictividad laboral por motivos únicamente asociado al bloqueo de los convenios colectivos a niveles no vistos hasta ahora.

Una de las piezas más “divertidas” de la reforma laboral del 2012 (la del 2010 también tiene las suyas) es la eliminación de la ultraactividad de los convenios. La capacidad que estos tienen para, si no se alcanza un acuerdo, al finalizar el período para el que se han negociado, de seguir vigentes.

El objetivo de la ultraactividad de los convenios era que si los agentes sociales no podían llegar a acuerdos, al menos se partiera siempre del convenio ya negociado con anterioridad, en lugar de que se pasara directamente al Estatuto de los Trabajadores.

La eliminación de la ultraactividad de los convenios era una demanda de un sector minoritario de la patronal (de hecho Joan Rosell, presidente de la CEOE, nunca se quejó de ello), con el argumento de que los sindicatos no tenían incentivos a negociar convenios, sobre todo cuando había vacas flacas, ya que los nuevos convenios se tendrían que negociar a la baja y era mejor para la parte laboral quedarse en el anterior.

El mismo argumento se podría dar en épocas de crecimiento donde es la patronal quien tiene los incentivos para retrasar todo lo posible la negociación de los nuevos convenios. Por tanto este incentivo a “no negociar” teóricamente va alternando en las partes en conflicto según la situación económica.

Pero ese argumento es falaz. En situaciones de IPC superior a 0, si no se negocia un nuevo convenio, a la práctica se está asumiendo una pérdida de poder de compra por parte de los trabajadores y una devaluación salarial, por tanto, aunque haya ultraactividad de los convenios, es la parte laboral la que tiene más incentivos que la empresarial para negociar.

Estos incentivos a negociar se mantienen incluso en situaciones de crisis, ya que los convenios, aunque se han negociado asumiendo pérdidas salariales reales, apenas se han tocado en el nominal aunque ha sido el país que más ha devaluado salarialmente (junto al Reino Unido) con respecto al salario real, y sobre todo la productividad.

De hecho, la excusa utilizada es que en las empresas en crisis no pueden estar negociando “eternamente” ya que han de modificar las condiciones laborales aquí y ahora para salvar la actividad. Pero es que esto no depende de la ultraactividad de los convenios sino de los mecanismos de descuelgue, que se han ido utilizando de forma ágil durante estos años, sin necesidad de esa reforma laboral (solo en Catalunya se calcula que estos mecanismos han permitido evitar la destrucción de 300.000 puestos de trabajo). Estos mecanismos de descuelgue no tienen nada que ver ni dependen de si los convenios colectivos tienen o no ultraactividad.

Datos reales, la pérdida de ultraactividad de los convenios lo que hace es bloquearlos.

Uno de los argumentos que nunca me han sabido responder es “que convenio colectivo antes de la reforma laboral llevaba largo tiempo bloqueado por la parte sindical”, en cambio, los convenios históricamente bloqueados que se conocen lo son por la parte empresarial: el inexistente convenio de marina mercante (se vive de un acuerdo parcial de hace más de 15 años) o el costoso desbloqueo del convenio de la seguridad privada no fueron bloqueos por la parte sindical. Cuando se quiere hacer una medida para solucionar un supuesto problema, debería analizarse si este problema existe, es real y la dimensión que tiene. En el mejor de los casos estamos hablando de un problema anecdótico de un puñado insignificante de convenios, en el peor, un problema inexistente.

La eliminación de la ultraactividad lo que realmente ha generado es un bloqueo generalizado de la negociación colectiva. En un informe que examina la negociación colectiva a inicios del 2013 en Catalunya, se identifica que aproximadamente el 60% de los convenios colectivos que tenían que negociarse están bloqueados, solo se habían renegociado el 30% y el 10% se habían prorrogado, total o parcialmente, todos por la parte patronal, y asociados a la pérdida de ultraactividad. La parte empresarial simplemente está esperando que el convenio decaiga y ponerse a negociar, esta vez, partiendo del Estatuto de los Trabajadores, en lugar del convenio vigente, además forzando a que la parte sindical asuma cualquier acuerdo (ya que el Estatuto de los Trabajadores es un suelo muy pero que muy bajo en comparación con casi cualquier convenio colectivo).

En el 2011, por ejemplo, la situación era bastante distinta, se habían negociado un 45%, frente al 30% del 2013, aún cuando ya la reforma laboral 2010 generaba ya incentivos para no renegociar convenios al poder realizar la inaplicación salarial de estos, si el convenio caducaba.

Para la negociación colectiva del 2008 (con datos, incluso, anteriores a la finalización del año) más del 90,37% ya habían sido firmados. Esta era la situación de las dos reformas laborales que han ido reduciendo la ultraactividad de los convenios (reforma del 2010) o la eliminan (reforma del 2012). Los efectos se traducen en la siguiente tabla:

•Situación anterior a las dos reformas laborales → Renegociación de más del 90% de convenios (ya en el 3er trimestre del año en que caducaban), el resto prorrogados, excepto un porcentaje ínfimo.

•Situación post-reforma laboral del 2010 → Renegociación del 45% de los convenios, el resto prorrogados excepto en la parte salarial.

•Situación post-reforma laboral del 2012 → Renegociación del 30% de los convenios, el 10% prorrogados, el 60% en situación de conflicto.

Es decir, las reformas laborales han conseguido reducir la negociación de convenios a menos de un tercio de la que había anteriormente y ha aumentado los conflictos laborales por negociación de convenio a un nivel altísimo.

La reforma laboral ha incrementado la conflictividad laboral asociada a la negociación colectiva

La negociación colectiva es la herramienta para canalizar un conflicto social entre empleadores y asalariados en el reparto de la riqueza que genera la actividad laboral. Por suerte la negociación colectiva evita costosas huelgas que son negativas tanto para los empresarios como para los trabajadores. Pero cuando la negociación colectiva no sirve, como en el caso de convenios bloqueados, se opta por la vía de canalizar el conflicto por otras vías. En este caso las huelgas.

Este primer trimestre, en especial este mes de marzo es una verdadera plaga de huelgas total o parcialmente relacionadas con la negociación de convenios colectivos bloqueados por la parte patronal. El listado es enorme:

- sector de transporte de mercancías
- FNAC
- ERCROS
- Europastry
- FGC – turisme,
- FCC limpieza viaria
- sector de la construcción
- hoteles HUSA,
- RACC,
- convenio de las TIC y consultoras
- Port Aventura
- sector textil
- etc...

que son puramente por bloqueo de convenio, a las que hay que sumar a huelgas y conflictos laborales asociados a reestructuraciones y ajustes de plantilla (IBERIA, Caixabanc, etc..).

Las huelgas por el bloqueo de convenios, que producen pérdidas a empresarios y trabajadores que podrían ser evitables. Si seguimos este ritmo, sumando los paros del sector público y las huelgas para forzar negociaciones más favorables en empresas en crisis, puede provocar la paradoja de que el 2013, un año sin huelgas generales (al menos no hay ninguna convocada) tenga más jornadas laborales perdidas por huelga que el 2010 o el 2012 donde se vivieron jornadas de huelga general, habrá que esperar a la publicación de los datos del 2013, pero la intensidad de conflictividad laboral que se está viviendo parece apuntar en esa dirección.

En conclusión, el debilitamiento de la ultraactividad de los convenios producido por la reforma laboral del 2010 y mucho menos su eliminación en la del 2012 no ha facilitado los acuerdos, o acelera la firma de convenios, y como reacción han provocado un incremento de la conflictividad laboral. Como algunos ya anunciábamos, por cierto.