

Reforma laboral
2019

ANÁLISIS DE SITUACIÓN



www.ela.eus

ELA
EUSKAL SINDIKATUA

1.- CONTEXTO DE LA REFORMA LABORAL

El 1 de junio de 2018 Pedro Sánchez fue elegido Presidente del Gobierno español. ELA ya ha podido constatar que este cambio no va a suponer una alternativa sustancial a las políticas que llevaba a cabo el Partido Popular. No tenemos grandes esperanzas, ni como país ni como clase trabajadora.

En todo caso, probablemente se ponga sobre la mesa la opción de realizar reformas cosméticas de algunas de las leyes más polémicas del anterior Gobierno. Entre estas opciones se encuentra la última reforma laboral de 2012 (Ley 3/2012 de 6 de julio).

El punto de partida para esta posible reforma del Estatuto de los Trabajadores es muy preocupante para ELA en un triple sentido:

*El punto de partida es el acuerdo suscrito recientemente por el Gobierno con CCOO y UGT. Han dado el visto bueno a un cambio parcial de la última reforma laboral. Debemos recordar que en el contexto de crisis económica hemos sufrido tres reformas laborales diferentes, dos bajo el gobierno de José Luis Rodríguez Zapatero, en 2010 y 2011, y otra con Mariano Rajoy como Presidente de Gobierno, en 2012. Las tres reformas laborales tuvieron la misma intención, devaluar las condiciones de trabajo para que la mano de obra barata fuese el factor de competitividad fundamental para superar la crisis, ante la imposibilidad de devaluar la moneda, al tiempo que se mantenían las tasas de ganancia del capital en un contexto de recesión. Pues bien, el acuerdo suscrito con CCOO y UGT no modifica ninguna materia de las reformas laborales de 2010 y 2011, ni siquiera hace cumplir la promesa del PSOE de derogar la reforma de 2012.

*El acuerdo únicamente prevé cambios puntuales sobre la reforma de 2012 y da por bueno el resto del articulado, aunque haya supuesto gravísimos recortes de derechos para los trabajadores y las trabajadoras.

*El IV AENC (Acuerdo Estatal de Negociación Colectiva) ha facilitado el discurso de los retos al Gobierno de Pedro Sánchez al establecer que la única modificación sustancial debe darse en el ámbito de la subcontratación, con lo que en el Estado no habrá un movimiento sindical, por parte de CCOO y UGT, que trate de pro-

vocar una discusión pública de mayor profundidad.

En opinión de ELA resulta imprescindible discutir el conjunto del Estatuto de los Trabajadores, especialmente la estructura de la negociación colectiva, dado que ha sido una cuestión clave a la hora de devaluar las condiciones de trabajo. Para eso se eliminó la prevalencia de los convenios provinciales sectoriales, facilitando la estatalización de la negociación colectiva. Por ello, plantear la prevalencia del convenio sectorial sin discutir, a su vez, la preferencia de los convenios estatales miserables, supondría mantener la estrategia de la devaluación salarial.

El Gobierno de Sánchez está utilizando su minoría parlamentaria como excusa principal para no derogar completamente la Reforma Laboral de 2012, partiendo de que ni PNV, ni PDECat aceptarán una reforma de mayor profundidad. Lo que sucede en realidad es que el Gobierno del PSOE ha decidido no ponerles a prueba porque comparte con el PP la dirección fundamental de la última reforma laboral. Dicho todo eso, también en relación a este último tema (la estatalización), el panorama puede resultar interesante, ya que, ante la probable posición contraria a la reforma de Ciudadanos y PP, los votos de PNV, EH Bildu, el nacionalismo catalán o Unidos Podemos serán fundamentales para aprobar cualquier cambio. Para ELA esta situación abre una ventana de oportunidad para abordar la estatalización de la negociación colectiva.

2.- ANÁLISIS DE LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ACTUAL

Nos encontramos ante una estructura de negociación colectiva nacida, como decíamos, para devaluar los salarios en los dos principales ámbitos donde la patronal entiende que no va a encontrar trabajadores y trabajadoras organizadas:

***La empresa:** El Gobierno de Rajoy en 2012 pensó que es un ámbito en el que no se encuentran plantillas organizadas en sindicatos y, al mismo tiempo, es un ámbito en el que la capacidad de influencia y presión de las empresas es mayor. La actual estructura de negociación colectiva tiene dos instrumentos principales para devaluar las condiciones de trabajo en este ámbito:

-Art. 84.2: La prioridad aplicativa del convenio de empresa en materias fundamentales (salario, horas extraordinarias u horarios) permite empeorar las condiciones de los convenios sectoriales.

-Art. 82.3: La opción de descuelgue en el ámbito de empresa respecto a convenios sectoriales por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (entendiendo como tales situaciones que afecten a la competitividad, productividad o la organización técnica de las empresas). Las dos mayores novedades en este ámbito fueron la implantación del arbitraje obligatorio, que dificulta, de este modo, a las plantillas organizadas hacer frente a la presión empresarial, y la eliminación del papel de la autoridad laboral de velar por la legalidad de estos procedimientos. Mediante este procedimiento se posibilita empeorar materias fundamentales (jornada, horarios y turnos, salarios, sistemas de trabajo, redefinición de funciones o mejoras voluntarias). Además, se llegó hasta el límite de que las causas económicas fuesen aquellas en las que las empresas se encontrasen con pérdidas actuales o “previstas”, incluso con una reducción de ingresos durante dos trimestres seguidos, aunque tuviesen beneficios.

Además, en aquellas empresas que no cuentan con convenio de empresa pero tienen reconocidas mejoras en sus condiciones de trabajo respecto a convenios sectoriales, sea mediante pacto o por decisión unilateral de las empresas, puede aplicarse el artículo 41 del Estatuto para realizar una modificación sustancial de las condiciones de trabajo y rebajar las condiciones hasta lo marcado en el convenio sectorial correspondiente.

***El convenio sectorial estatal:** Este es un ámbito de negociación meramente burocrático, que puede tener sentido para ofrecer un marco regulatorio mínimo para provincias en las que no existe realidad sindical o patronal organizada, pero que, ante la debilidad de la posición sindical y la incapacidad de articular a los trabajadores y trabajadoras alrededor de reivindicaciones a esta escala, solo sirve para implantar condiciones de trabajo indignas. La reforma laboral de 2011 reforzó este ámbito de negociación:

-Art. 84.4: Se reserva para el convenio sectorial estatal materias innegociables en cualquier otro ámbito. Además de las materias reservadas históricamente (periodo de prueba, modalidades de contratación, clasificación profesional, régimen disciplinario, materias mínimas de salud laboral y movilidad geográfica), en 2011 se suma la jornada máxima anual, una cuestión central en la disputa sindical.

-Art. 83.2: Se ofrece la opción de establecer acuerdos que estructuren la negociación colectiva a nivel estatal y de comunidad autónoma, por lo que estos ámbitos pueden reservarse materias más allá del 84.4 para sí mismas y hurtárselas a otros espacios negociales, especialmente a los convenios provinciales. Debemos tener en cuenta que los ámbitos de negociación reales se encuentran a nivel provincial, por lo que los acuerdos de estructura estatales no encuentran oposición real.

El Acuerdo Interprofesional firmado por los sindicatos más representativos de la CAPV y CONFEBASK el 18 de enero de 2017 fue una anomalía no prevista por el legislador. En todo caso, cualquier acuerdo de estructura debe respetar los límites del 84.4. Además, ante la concurrencia de diferentes acuerdos de estructura no existe una clara forma de resolución de conflictos, por lo que caben diferentes interpretaciones que pueden poner en cuestión en todo momento la validez jurídica de los propios Acuerdos Interprofesionales:

*Una interpretación posible, la realizada por el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, es la interpretación prior tempore potior iure, es decir, que el primero que ocupe el espacio prevalece frente a acuerdos posteriores.

*Otra interpretación puede ser la prevalencia de acuerdos interprofesionales frente a acuerdos sectoriales. Esta interpretación fue defendida por ELA ante la impugnación, por parte de CCOO y UGT, del Acuerdo de Estructura de Hostelería de la CAPV de 2017: En nuestra opinión el Acuerdo Interprofesional de la CAPV prevalecía ante el Acuerdo de Estructura de la Hostelería Estatal, y nuestro Acuerdo

Interprofesional daba validez, a su vez, al Acuerdo de Estructura de la Hostelería de la CAPV.

*Una última interpretación posible es que, ante un conflicto entre dos ámbitos negociales, prevalece el interés de estado frente a otras realidades, por lo que los acuerdos estatales pueden prevalecer respecto a acuerdos autonómicos.

Como consecuencia de esta regulación se colocó al convenio provincial en vía muerta. Con la actual regulación es un ámbito de negociación abocado a la desaparición en la medida que se vayan firmando convenios estatales que los vayan dejando sin contenido o mediante la estrategia patronal de devaluar las condiciones a nivel de empresa. Todo ello salvo que existan -y se declaren efectivas- alternativas como nuestro Acuerdo Interprofesional.

3.- ACLARACIÓN DE TÉRMINOS

***¿Qué es la estructura de la negociación colectiva?**

Con ello nos referimos a la cuestión de en qué ámbitos (empresa, provincia, comunidad autónoma o estado) se negocia cada contenido. Cuando decimos que un convenio estatal estructura la negociación colectiva estamos diciendo que es a nivel de Estado donde se decide qué contenidos se pueden negociar en la empresa, cuáles en la provincia y cuáles se reservan para el Estado. Por ejemplo, el convenio estatal de Restauración Colectiva se reserva directamente todos los contenidos en exclusiva, y prohíbe la negociación en cualquier otro ámbito. De esta manera la estructuración de los convenios estatales posibilita prohibir la negociación en los territorios en los que el sindicalismo estatal es minoritario, posibilidad que se está utilizando.

***¿Qué ocurre si en un mismo sector concurren convenios colectivos de diferentes ámbitos de negociación, como empresa, provincia y Estado?**

En estos casos se aplican las normas de concurrencia del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores:

-84.2: en algunas materias, en la actualidad, el convenio de empresa tiene prioridad absoluta (por ejemplo, salario, regulación de horario u -- horas extras).

-84.4: Algunas materias solo pueden negociarse en los convenios estatales sectoriales (clasificación profesional, jornada, contenidos mínimos de salud laboral...).

Según qué estructuren los convenios estatales y autonómicos pueden definir qué ámbito tiene prioridad en otras materias. Si los convenios estatales no lo fijan explícitamente, es el primer convenio que se firme el que tiene prioridad.

***¿Están vinculadas la estructura de la negociación colectiva y el derecho a la huelga?**

Sí, totalmente. Solo se pueden convocar huelgas para lograr un convenio si no hay un convenio vigente según las normas de concurrencia. La huelga contra un convenio en vigor es ilegal. Por ejemplo, si los convenios estatales se reservasen todas las materias en exclusiva, sería ilegal convocar una huelga para conseguir un convenio provincial o de empresa.

4.- NUESTRA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA PRÁCTICA

a) Acuerdo Interprofesional para defender nuestro ámbito de negociación

El Acuerdo Interprofesional de Estructura de la Negociación Colectiva de 18 de enero de 2017 da prevalencia a todos los convenios firmados en el ámbito de la CAPV, ya sean convenios provinciales o de comunidad autónoma, frente a convenios sectoriales estatales. En todo caso, siempre con el límite que impone el 84.4.

Mientras este Acuerdo siga estando vigente y no se modifique la legislación estatal, en la CAPV mantendríamos nuestra capacidad para seguir negociando convenios sectoriales. Solo nos veríamos limitados, como es obvio, por nuestra capacidad de organizar a las plantillas y la articulación de fuerzas que logremos.

En todo caso, es importante resaltar que la validez jurídica de este Acuerdo se ha puesto en cuestión en dos ocasiones. En orden temporal inverso, la Federación Española de Asociaciones Dedicadas a

la Restauración Social impugnó el Acuerdo Interprofesional con la intención de invalidarlo, al entender que el Acuerdo de Estructura de Hostelería estatal prevalecía sobre nuestro Acuerdo Interprofesional. Afortunadamente logramos persuadir a esta patronal para que no siguiese adelante con la demanda, que fue retirada antes de que se celebrase el juicio. En todo caso, para el futuro seguiremos teniendo la incertidumbre respecto a esta cuestión, y en cualquier momento alguna asociación empresarial, CCOO, UGT o una empresa pueden entender que les conviene impugnarlo.

Por otro, CCOO y UGT impugnaron el Acuerdo de Estructura de Hostelería de la CAPV, firmado en fechas previas al Acuerdo Interprofesional, solicitando la prevalencia del Acuerdo de Estructura Estatal (ALEH), hecho absolutamente contradictorio con la firma del Acuerdo Interprofesional.

El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco decidió, basándose en el principio *prior tempore*, que el ALEH prevalecía respecto a nuestro Acuerdo de Estructura de Hostelería al haberse firmado con anterioridad, pero que nuestro acuerdo podría entrar en vigor cuando el ALEH perdiese su vigencia en diciembre de 2018, por lo que no anuló el Acuerdo Sectorial de Hostelería de la CAPV. En todo caso, ELA defendía que el Acuerdo Interprofesional de Estructura debía prevalecer ante un acuerdo sectorial, algo sobre lo que el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco no quiso pronunciarse.

Esta falta de pronunciamiento expreso permite seguir manteniendo la interpretación que hace ELA, es decir, la prevalencia del Acuerdo Interprofesional. Y, en todo caso, la interpretación *prior tempore* permite que cualquier firma de acuerdo de estructura estatal posterior a nuestro Acuerdo Interprofesional no afectará en la CAPV y, asimismo, el Acuerdo Interprofesional seguirá ocupando el espacio en la medida en que los acuerdos de estructura estatales anteriores vayan perdiendo su vigencia.

En todo caso, la interpretación del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco no ha sido discutida hasta el momento en el Tribunal Supremo, por lo que seguimos manteniendo un margen de inseguridad o precariedad, consecuencia de la no existencia de reglas de concurrencia claras entre Acuerdos Interprofesionales, Sectoriales y Convenios Colectivos y de la beligerancia de la patronal

española y de CCOO y UGT contra los acuerdos vascos.

Por todo lo dicho, a día de hoy contamos con una herramienta que nos ofrece la opción de seguir negociando convenios autonómicos y provinciales en la CAPV. En todo caso, la herramienta tiene los límites impuestos por el art. 84.4. Asimismo, este marco tiene validez mientras el Acuerdo no sea anulado en los tribunales, una incertidumbre que nos obligará a seguir defendiendo la validez de los convenios mediante la movilización cada vez que se quiera poner en cuestión el marco negocial implantado por el Acuerdo Interprofesional.

En el caso de Navarra, tanto la patronal como CCOO y UGT se han negado a negociar ningún acuerdo con contenidos similares a los de la CAPV, en coherencia con lo que están haciendo los sindicatos estatales en la negociación estatal. De igual manera que en Navarra han reaccionado CCOO y UGT ante la solicitud de hacer lo mismo en Galicia. En consecuencia, en Navarra no tenemos ninguna barrera general ante la invasión de materias que puedan reservarse mediante acuerdos de estructura estatales. Eso sí, el hecho de ser una Comunidad Autónoma uniprovincial nos ofrece la opción de estructurar la negociación colectiva mediante los convenios sectoriales provinciales, siempre que no haya convenios estatales anteriores que se hayan reservado esas materias para sí mismas.

b) La invasión de los convenios estatales

El originario artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores de 1980 otorgaba a los convenios estatales la posibilidad de estructurar toda la negociación colectiva. Sin embargo, la pluralidad sindical existente, que obligaba a todos los sindicatos a responder a la reivindicaciones de los trabajadores y las trabajadoras y encauzarlas en los ámbitos de negociación reales (ya fuesen en empresas o sectores provinciales) para ganar legitimidad, y la gran conflictividad existente en aquel momento (la movilización se realiza allí donde se pueden depositar en la práctica las reivindicaciones laborales, en ningún caso a nivel estatal) hicieron que esa legislación no tuviera desarrollo práctico.

A principios de los 90 CCOO y UGT empezaron a impulsar convenios sectoriales estatales que restringían las materias que posteriormente se podrían negociar en ámbitos inferiores, y, de paso, les

proveían de fuentes de financiación mediante la formación o la salud laboral. Sin embargo, la reforma del artículo 84 de 1994, que ELA impulsó en colaboración con el PNV, limitó sobremanera las opciones de materializar esta estrategia uniformadora.

Tras la reforma de 2011 CCOO, UGT y la patronal española han decidido impulsar la firma de convenios estatales. Esta invasión tiene dos características:

***Las condiciones laborales acordadas son miserables.** En la restauración colectiva estatal el salario es un 50% inferior a lo previsto en el Convenio de Hostelería de Bizkaia. No es una cifra anecdótica, sino la opción real que ofrece la negociación estatal. Por tanto, la firma de este tipo de convenios se termina convirtiendo en estratégica para quienes pretenden devaluar las condiciones de trabajo. Existe la tentación de teorizar que estas malas condiciones de trabajo se firman por el peligro de una devaluación posterior mediante convenios de empresa, pero esta no es más que una excusa para esconder la enorme debilidad sindical en este ámbito de negociación.

***Se reservan materias de negociación más allá de las señaladas en el artículo 84.4,** es decir, se están aprovechando las opciones de estructurar la negociación colectiva que se ofrece a los convenios estatales para vaciar completamente los convenios sectoriales autonómicos y, especialmente, provinciales. De los 16 convenios sectoriales estatales firmados el primer semestre de 2018, 12 recogían materias exclusivas de negociación reservados para el convenio estatal más allá de los recogidos en el 84.4.

Debemos señalar la enorme importancia que tiene en esta decisión el papel de las Federaciones Estatales de CCOO y UGT. El desarrollo de la estatalización va en dirección única, pero el ritmo es asimétrico en función del diferente impulso por parte de las federaciones, que son los ámbitos reales de poder en ambos sindicatos en materia de negociación colectiva.

La conclusión es clara: la apuesta por devaluar las condiciones de trabajo ha encontrado un ámbito muy cómodo para el desarrollo en el convenio sectorial estatal, y CCOO y UGT van a aprovechar este espacio para tratar de monopolizar el conjunto de la Negociación Colectiva. Se uniformiza y genera-

liza la precariedad; esa es la pelea identitaria real que ofrecen los convenios estatales.

Por ello, en este contexto, si en algún momento se invalidase nuestro Acuerdo Interprofesional de la CAPV en los tribunales o se modificase la legislación para reforzar aún más el ámbito de negociación estatal, debemos tener claro que ocuparán todas las materias de negociación posibles, con el riesgo general de empobrecimiento que conlleva.

c) Convenios provinciales, del bloqueo a la reanimación

La patronal vasca ha mantenido absolutamente bloqueada la negociación colectiva provincial hasta este año. ELA ha puesto dos condiciones a la hora de negociar cualquier convenio tras la reforma de 2012: Por un lado, como cuestión básica, hemos exigido que aquello que se negocia entre dos partes no se modifique si no existe acuerdo de esas dos partes y, por otro, que nuestra firma no va a servir para acompañar la estrategia de devaluación salarial.

Para materializar esta estrategia hemos venido reclamando en todas las negociaciones la introducción de cláusulas que salvaguarden el carácter bilateral de la negociación colectiva, especialmente en lo que respecta a los descuelgues o inaplicaciones. Por otra parte, no hemos renunciado a reivindicar mejoras en las condiciones de trabajo a lo largo de la crisis económica.

Hasta 2017 la patronal solo ha impulsado la negociación colectiva sectorial con los sindicatos que han acompañado su estrategia. En consecuencia, la negociación colectiva ha estado bloqueada allí donde ELA es mayoritaria. El bloqueo no significa que las condiciones de trabajo hayan empeorado más en esos ámbitos en los que no hay un convenio vigente. Si sirve como ejemplo, los datos de recaudación del IRPF de Navarra y CAPV muestran que la media de ingresos salariales declarados en Navarra ha tenido una evolución más negativa que en la CAPV, aunque en Navarra la patronal ha tenido a UGT y CCOO para mantener vigente el conjunto de los convenios sectoriales y en la CAPV la negociación haya estado bloqueada.

En todo caso, en 2018 la tendencia se ha modificado y ha aumentado el número de convenios sectoriales actualizados con las condiciones solicitadas por ELA. Todos los convenios sectoriales que hemos firmado recogen su ultraactividad in-

definida y la imposibilidad de inaplicar el convenio de forma unilateral o de acudir a arbitrajes obligatorios para las empresas. Asimismo, hemos actualizado los salarios e implantado cláusulas muy positivas contra la precariedad laboral, especialmente en el ámbito de la subcontratación.

ELA ha firmado 12 convenios sectoriales de este tipo, lo cual indica un cambio de tendencia importante, pero muestra, a su vez, que falta todavía por recuperar una gran parte de la negociación sectorial, especialmente en Gipuzkoa.

d) El convenio de empresa como arma ofensiva, pero sin red de seguridad; salvedad grave, el outsourcing

Aunque la negociación de empresa se previese en la Reforma Laboral de 2012 como una forma de devaluar los salarios, en nuestra práctica sindical este ha sido el ámbito en el que hemos depositado nuestras reivindicaciones cuando hemos encontrado convenios sectoriales bloqueados frente a los cuales no hemos podido articular una alternativa movilizadora sólida que posibilitara el cambio de voluntad patronal.

Por tanto, en la mayoría de los casos la opción de negociar convenios de empresa ha sido un arma ofensiva en nuestras manos. Ha existido una discusión maniquea sobre cuál es el ámbito de negociación adecuado, la empresa o el sector, y se ha atribuido a ELA la apuesta por la negociación de empresa. ELA negocia allí donde hay gente organizada en disposición de mejorar sus condiciones de trabajo y hacer frente a la presión patronal. Asimismo, queremos negociar allí donde sabemos que lo negociado se va a aplicar posteriormente. En algunos sectores ese ámbito de negociación es la provincia, en otros la empresa, e incluso el centro de trabajo, en empresas con muchos centros. Muy excepcionalmente, como puede ser en sectores dependientes del Gobierno Vasco, la negociación autónoma es una opción real de articulación.

Es cierto que nos encontramos muy lejos del número de convenios de empresa que nos gustaría haber acordado, pero la presencia de ELA ha generado una situación excepcional en el conjunto del Estado. Según los datos del CRL (Consejo de Relaciones Laborales) en estos momentos en la CAPV hay vigentes o con la vigencia prorrogada

casi 1.000 convenios de empresa, que dan amparo a casi 100.000 trabajadores y trabajadoras. Son números muy importantes, pero muestran que todavía existe mucho margen de mejora, dado que esta ha sido la estrategia de negociación de sectores tan importantes como el Metal.

En este sentido, la reforma laboral de 2012 nos colocó en una situación complicada, dado que a partir de ese momento abordamos la negociación de empresa sin la red de seguridad que podía ofrecer el convenio sectorial, es decir, el convenio de empresa tras la reforma podía servir para empeorar condiciones recogidas en un convenio sectorial. Pero, al mismo tiempo, ya no teníamos los límites impuestos anteriormente para abrir negociaciones ofensivas, y no debíamos esperar a que los convenios sectoriales pierdan vigencia para abrir negociaciones allí donde quisiésemos.

En todo caso, esta lectura tiene una excepción muy importante, la de los convenios de empresa estatales. En empresas con implantación en todo el Estado se ha podido utilizar la prevalencia del convenio de empresa para acordar convenios en condiciones de miseria. Esto, unido al fenómeno de la subcontratación, nos ha generado situaciones de explotación muy graves. Entre ellos debemos remarcar las condiciones impuestas en empresas multiservicios o de outsourcing. Esta estrategia de devaluación también se ha seguido en algunas cadenas de supermercados o grandes almacenes. Según datos del CRL, en la CAPV hay 33.000 personas afectadas por convenios de empresa estatales, y entre ellas se encuentran las personas que trabajan para grandes empresas, en los que el convenio de empresa probablemente no sea todo lo bueno que nos gustaría, pero cuya implantación no ha sido una forma sistemática para devaluar salarios (Iberdrola, Kutxabank...).

e) La precariedad y el limbo de la negociación de centro

Las modificaciones legislativas han tenido como objetivo la devaluación de las condiciones de trabajo como factor fundamental de competitividad, por un lado, y como herramienta de trasvase de rentas de trabajo a las rentas del capital, por otro. Esos cambios legislativos han permitido que la precariedad laboral ocupe un espacio cada vez más central en el mercado laboral.

Cuando hablamos de precariedad nos referimos a personas que no tienen ingresos suficientes para mantener una vida digna, personas que por el tipo de contrato o relación laboral no tienen aseguradas unas mínimas expectativas de vida, o de trabajos que directamente perjudican la salud de los trabajadores y las trabajadoras.

Este fenómeno es una herramienta de disciplina brutal en manos de empresarios sin escrúpulos. Quien no tiene asegurado el trabajo difícilmente puede solicitar una mejora salarial. Quien tiene un salario tan miserable que le ofrece lo justo para subsistir, no se puede permitir ponerlo en riesgo.

En ELA tenemos claro que el ámbito en el que se aborda la lucha contra la precariedad, fundamentalmente, es el centro de trabajo. La precariedad se implanta más allá de la legislación; es un fenómeno de sometimiento, una cuestión de poder que se lleva a la práctica incluso cuando lo prohíbe la ley, ante la seguridad del empleador de que nadie se atreverá a reclamar nada. Por ello, el primer paso para hacerle frente es el empoderamiento de la gente que sufre esas situaciones de explotación y, posteriormente, convertir las reivindicaciones de esas personas en peticiones concretas (convertir en fija a la gente temporal, completar jornadas parciales, medidas en materia de prevención...). Todo ello solo se puede realizar abordando la situación concreta en el territorio donde esa explotación se está dando y se puede organizar a la gente para hacerle frente: en el centro de trabajo. Aquí se encuentra, si queremos ser útiles en la lucha contra la precariedad, el reto estratégico de nuestro sindicato.

En los ámbitos en los que el centro de trabajo coincide con el conjunto de la empresa, nuestra negociación se puede terminar trasladando al convenio de empresa. Sin embargo, en los centros de trabajo dependientes de empresas que tienen, a su vez, otros muchos centros de trabajo a su cargo esto termina resultando mucho más complejo. La estructura de la negociación colectiva actual otorga al conjunto de la representación sindical la legitimación para negociar, por lo que solo teniendo una representación sindical mayoritaria en el conjunto de la empresa podemos abordar la materialización de nuestras reivindicaciones de centro. Teniendo en cuenta que el resto de sindicatos han decidido bloquear este tipo de negociaciones esta cuestión es crucial de cara a abordar la precariedad.

5.- CONTEXTO POLÍTICO

La sorpresiva llegada de Pedro Sánchez al Gobierno ha abierto la puerta a modificaciones parciales de la última reforma laboral. El acuerdo presupuestario entre el Gobierno y Unidos Podemos ha reforzado esta idea al comprometerse a derogar “los aspectos más lesivos de la reforma laboral de 2012” en 2018. En la enumeración de cuestiones a abordar no se encuentra la estructura de la negociación colectiva, pero nos consta que, aprovechando la proposición de ley para modificar el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores, se han presentado varias enmiendas que modifican los artículos 83 y 84. Asimismo, el Gobierno ha acordado con CCOO y UGT la eliminación de la prevalencia del convenio de empresa, pero sin modificar ninguna otra cuestión fundamental.

El sentido de la propuesta de ELA es volver a otorgar la prioridad aplicativa al convenio sectorial respecto al convenio de empresa. En la práctica, si la única medida que se toma es la eliminación de la prioridad aplicativa de empresa, los convenios sectoriales estatales y autonómicos tendrían la opción de estructurar toda la negociación colectiva.

En la CAPV el único sostén que nos quedaría ante esta medida sería nuestro Acuerdo Interprofesional, siempre que mantuviese su validez. En el caso de Navarra, serían los convenios provinciales, en la medida que son también autonómicos, los que podrían salvaguardar la capacidad negocial, teniendo en cuenta que por el criterio prior tempore los convenios sectoriales estatales no hayan ocupado antes ese espacio.

La falta de alternativas legales a la estructura estatal nos condenaría a aumentar la conflictividad como única garantía para mantener ámbitos de negociación diferenciados y colocar la discusión en espacios de pura voluntad empresarial de evitar conflictos, sin ningún sostén jurídico sólido que pudiera materializar nuestras reivindicaciones. Teniendo en cuenta, a su vez, que el derecho de huelga se vería limitado como consecuencia de una estructura de negociación estatal.

En todo caso, la reforma laboral requiere de una mayoría muy importante, al menos 171 votos que permitan superar la previsible negativa de PP, Ciudadanos, UPN y Foro Asturias. Por ello, los votos de PSOE, Unidos Podemos, ERC, PDeCAT y PN

resultan imprescindibles, o dicho de otra forma, la negativa de cualquiera de esos grupos parlamentarios puede bloquear cualquier reforma laboral.

Esta aritmética política puede convertir el peligro que estamos previendo en oportunidad para transformar la estructura de la negociación colectiva en un sentido muy diferente al que existe en la actualidad.

La discusión se está precipitando y muy probablemente hay intención de cerrarla en un breve espacio de tiempo para encarar las próximas elecciones con una “conquista” aparentemente social.

En 1994, en un contexto similar, pero con una realidad de la negociación colectiva muy diferente, pudimos trabajar con el PNV y aprovechar que sus votos eran imprescindibles para enmendar el

texto original de la reforma del Estatuto de los Trabajadores y establecer una salvedad a la estructura estatal que nos permitió hasta 2011 que la negociación “en un ámbito determinado que sea superior a la empresa” prevaleciera sobre la negociación sectorial estatal, salvo en las materias reservadas por el entonces 84.3.

En las visitas que hemos cursado a la ministra de Trabajo y a los diferentes grupos parlamentarios (PSOE, Podemos, ERC, PDeCAT, PNV y EH Bildu) no hemos encontrado ningún argumento contrario a nuestra posición. Es más, en la mayoría de los casos han aceptado que nuestro planteamiento ahonda en la democracia y permite mejorar las condiciones de trabajo, pero se plantea la dificultad que pueden general CCOO y UGT.

6.- ELEMENTOS PARA UNA NUEVA ESTRUCTURA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

a) Principios generales para una reforma:

En opinión de ELA la estructura de la negociación colectiva debe responder a dos principios fundamentales:

***Mejora de las condiciones de trabajo:** La estructura de la negociación colectiva debería favorecer las posibilidades de mejora de las condiciones de trabajo. En consecuencia, queremos una estructura de negociación flexible que dé opción a aquellas personas dispuestas a organizarse a plasmar sus reivindicaciones en el espacio de negociación en el que tengan opción de organizarse, con un único límite: que no puedan empeorar las condiciones de trabajo recogidas en ámbitos de negociación superiores, salvo en situaciones de crisis (siempre mediante mecanismos acordados y con causa clara).

***Sistema democrático:** Queremos que, allí donde existan mayorías sindicales y patronales, aquello que las partes acuerden puedan plasmarlo en un convenio colectivo, siempre que no empeoren las condiciones de trabajo acordadas en ámbitos superiores. Por ello, no admitimos que existan ámbitos de negociación generales que impidan la negociación a las mayorías representativas de otros ámbitos.

b) Elementos fundamentales para ELA:

Nos gustaría que en la discusión se tuviesen en cuenta los siguientes elementos:

*Queremos que desaparezcan las materias reservadas del artículo 84.4, especialmente la referencia a la jornada máxima anual.

*Queremos que la negociación sectorial provincial o, en su caso, autonómica, tenga prioridad aplicativa respecto a la negociación de empresa, salvo que la negociación de empresa mejore las condiciones del convenio sectorial.

*Queremos un sistema de negociación en el que se pueda abrir un ámbito de negociación en cualquier momento, sin necesidad de esperar a la denuncia o pérdida de vigencia de un convenio de ámbito superior. El único límite que defendemos es que no se puedan empeorar las condiciones de trabajo en ámbitos inferiores.

*Queremos que los acuerdos interprofesionales prevalezcan sobre un acuerdo sectorial, y el acuerdo autonómico, frente al estatal. Es decir, debemos asegurar la vigencia absoluta de nuestro Acuerdo Interprofesional.

*Queremos que se modifique el actual régimen de descuelgue y el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores en los siguientes aspectos:

-Las condiciones de descuelgue recogidas en los convenios colectivos deben prevalecer sobre el procedimiento legal. La ley simplemente debe ofrecer garantías (derecho de información, tutela administrativa y judicial efectiva, causas tasadas de descuelgue...) a los trabajadores y trabajadoras en esos. Debe desaparecer el arbitraje obligatorio como opción.

-El descuelgue debe ser acordado en todos los casos. De tener que arbitrase alguna opción de descuelgue legal, queremos que en la ley se tasen claramente las causas de ese descuelgue. En todo caso, solo debe existir la opción de aplicar un descuelgue en una empresa con pérdidas económicas consolidadas, la administración deberá aprobar las causas de descuelgue y habrá opción de acudir a la judicatura.

-Las empresas no deben tener opción de aplicar Modificaciones Sustanciales de las Condiciones de Trabajo para dejar de aplicar Pactos suscritos entre sindicatos y empresas.

-Asimismo, debe eliminarse la opción de realizar Modificaciones Sustanciales de Condiciones de Trabajo respecto a materias acordadas en Pacto o Convenio y, en cualquier caso, respecto a materias como la jornada máxima anual o la cuantía del salario.