

Los 'años muertos' de los convenios complican la recuperación de la negociación en Euskadi



JOSÉ LUIS
GALENDE

jlgalende@elcorreo.com

La exigencia sindical de compensar el poder adquisitivo, e incluso los 'atrasos' de los últimos años, es un escollo casi imposible de salvar

BILBAO. Más difícil todavía. El bloqueo de la negociación colectiva de los últimos años amenaza con perpetuarse en Euskadi y la aparición de nuevos obstáculos coloca a centenares de miles de trabajadores vascos en una tesitura de precariedad. En los escasos procesos de negociación abiertos, la demanda sindical de recuperar la capacidad adquisitiva perdida en los años en que decenas de convenios colectivos han estado sin renovar se está convirtiendo en un obstáculo muy importante, tal vez insalvable, que se agrava cada año que pasa. Por ejemplo, un pacto laboral que lleve sin renovar desde an-

tes de 2008 –y son numerosos– ha acumulado una pérdida de al menos diez puntos de poder adquisitivo; todo un reto para compensarlo. Incluso, hay convenios que llevan más de una década sin actualizar sus salarios, y en algunos casos las viejas tablas salariales están ya por debajo del Salario Mínimo (648,60 euros al mes, por 14 pagas). En otros, han sido los pactos de eficacia limitada –con respaldo minoritario sindical– los que han evitado desbarajustes similares.

La baja inflación de los dos últimos años (negativa en el cómputo conjunto de 2013 y 2014) permite obviar el problema de actualización de salarios, pero existen 42 convenios colectivos que han caducado antes de 2011 y el intento de poner al día esas retribuciones, reconocen algunas fuentes sindicales, es un escollo difícil de salvar, y prácticamente «imposible» si la pretensión es cobrar los supuestos atrasos acumulados en esos años.

En la comunidad autónoma vasca hay 115 convenios sectoriales de los que solo 25 están vigentes (102.000 trabajadores), 52 han caducado (88.000 trabajadores) y 38 están en ultraactividad (211.000). Estas cifras se refieren exclusivamente a los convenios que se negocian en Euskadi y de cuyo presente y futuro son responsables las centrales y patronales vascas.

Con las elecciones sindicales finalizadas, el proceso de judicialización de la reforma laboral prácticamente acabado –numerosas sentencias han ido aclarando las dudas jurídicas– e incluso con las elecciones municipales realizadas, el panorama se encuentra en teoría libre de obstáculos para recuperar la negociación, allí donde empresarios y sindicatos se lo pongan. Los atrasos citados y el desacuerdo sobre el procedimiento de inaplicación de convenios están entre los grandes obstáculos para la normalización. Además, la patronal es poco o nada receptiva a

la demanda sindical de utilizar el IPC como referencia en las subidas salariales. Incluso ya lo era antes de la crisis.

Pero, pese al horizonte despejado, tal como están las cosas solo «un milagro», en palabras de un dirigente sindical, podría permitir un avance antes de las vacaciones de verano. Y la misma perspectiva puede aguardar a la iniciativa de Confebask de dialogar con los sindicatos –solo UGT y CC OO de Euskadi han recogido el guante– sobre algún tipo de acuerdo marco basado en el pacto sobre el empleo y los convenios alcanzado en

Madrid. El relevo en la cúpula de la patronal vasca el 20 de julio refuerza esa conclusión, aunque sus responsables actuales ya han convocado la primera toma de contacto para el día 3 de ese mes, es decir, dentro de dos semanas.

«Acuerdo inviable»

Fuentes de la patronal Confebask sostienen que intentar recuperar los atrasos de todos esos años es «hacer inviable un acuerdo, y todos los sindicatos lo saben». Añaden que tras el esfuerzo por mantener el empleo durante la crisis, la demanda sindical encontraría su

Los salarios ganan al IPC en el Metal de Bizkaia

La patronal del Metal de Bizkaia tiene perfectamente definida su posición sobre los 'años muertos' de su convenio sectorial, que caducó con el final de 2012 y que es el más importante de Euskadi, con 50.000 trabajadores afectados. Está dispuesta a tratar el asunto del poder adquisitivo de los salarios, pero computando el

problema desde el inicio de la crisis. Y es que en los cuatro primeros años de ese período

2008-2011, ambos incluidos, el acuerdo de eficacia limitada suscrito con CC OO y UGT supuso significativas ganancias de poder adquisitivo sobre el IPC en las tablas salariales. En concreto, según la información facilitada por la federación Vizcaína de Empresas del Metal (FVEM), las subidas pactadas fueron en cada uno de los cuatro años de vigencia del 3,25%, 3,25%, 4,25% y 3,65%. Ello supone una subida global de unos cinco puntos por

encima de la evolución del IPC. Como la inflación acumulada de los tres años últimos –2012-2014– apenas ha superado el 2%, el problema de los atrasos estaría resuelto.

Y partiendo de esa base, señala Jaime Fernández, gerente de la asociación empresarial, puede negociarse una subida salarial sobre la base del tope del 1% recomendado por el acuerdo nacional suscrito por CC OO y UGT y las patronales CEOE y Cepyme, dentro de una política de «contención» salarial que considera vital para el futuro del sector.

EL DATO

42

convenios han caducado antes de 2011. Actualizar sus salarios será casi imposible.

LAS CLAVES

Inflación
Desligar los salarios del IPC es una vieja demanda empresarial a la que los sindicatos se resisten

Diferencias
ELA exige la actualización en todos los convenios sectoriales; CC OO y UGT se muestran más flexibles

equivalente en que los empresarios tuvieran la ocurrencia de reclamar los beneficios perdidos durante todos estos años. Y precisan que en algunos casos, con la inflación contenida o a la baja, los salarios han ganado poder de compra desde que estalló la crisis.

Por otro lado, apuestan por desvincular la evolución de los salarios del IPC y por que se ligue a la «mejora de la productividad y a la situación de cada empresa».

Cuestión de principios

ELA reivindica «por principio» los atrasos en todos los convenios sectoriales. Ese es uno de los tres principios de su negociación, junto con no aceptar imposiciones en los casos de inaplicación y negociar subidas futuras en referencia al IPC. Así lo sostiene Joseba Villarreal, responsable de negociación colectiva. Lo que no va a admitir su central, señala, es hacer borrón y cuenta nueva, máxime cuando «muchas empresas» han pagado adelantos a cuenta de futuros convenios. Para facilitar un acuerdo, explica, están dispuestos a ser flexibles en el pago de esas cantidades, en tiempo y fórmulas.

Por otro lado, señala, no es lo mismo un convenio sectorial, que negocia «la generalidad», como las empresas, en las que están dispuestos «a analizar casa por casa».

Villarreal rechaza que se culpe solo a su central de la no renovación de convenios sectoriales; hay

otras, asegura, que tienen capacidad de decidir y tampoco susciben ese tipo de pactos. En cualquier caso, destaca, está a la espera de que las patronales territoriales presenten sus ofertas.

Actualizar las tablas

Desde CC OO, Maricruz Vicente señala que hay 42 convenios sin revisar desde antes de 2011, y que es este segmento el que presenta el «problema más gordo». No obstante, defiende que no se puede tratar a todos los sectores por igual al analizar la recuperación del poder adquisitivo y propone que el acuerdo nacional sea una referencia para desbloquear la negociación.

Será fácil mantener el poder de compra en los convenios cumplidos hace menos de dos años, pero en otros casos la solución podría ser actualizar las tablas salariales con el IPC, sin atrasos. Y en contra de lo que dice Villarreal, señala que la paralización de los convenios sectoriales es responsabilidad de ELA y de LAB, aunque sin exculpar a la patronal, «que está muy cómoda» en esta situación. Todo esto, crítica, lleva a «un callejón de difícil salida a miles de trabajadores».

Propuesta «demagógica»

Desde UGT, Maribel Ballesteros ve «muy difícil» actualizar los salarios con el IPC cuando un convenio lleva sin vigencia más de un año, y el problema se complica, precisa, con cada año que pasa. En cualquier caso, apunta, sería ya un éxito lograr la recuperación de los artículos normativos del convenio decaído, por lo que llega a calificar de «demagógico» defender que se puede negociar la actualización en todos los casos. En otras palabras, esa exigencia monolítica puede ser una excusa para bloquear la negociación.

El error, asegura, es dejar pasar los años. Y pone el ejemplo del convenio de peluquerías de Bizkaia (2.500 trabajadores), sin renovar desde 2001, donde la retribución está ya soportada por el Salario Mínimo. Y hay 19 convenios que llevan sin revisar más de diez años, advierte.

Cuenta atrás en las empresas para la reforma penal que las atará en corto

Los expertos coinciden en que se endurece su tratamiento, aunque valoran que tener un modelo de prevención si sea exigente ahora

J. A. BRAVO

El verano de 2011 se acordó que no solo se debería revalorizar el salario mínimo público, sino también el convenio sectorial. A la hora de decidir el aumento de la jornada, Rafa Catal, jefe de Finanzas del IRE, señala que, en general, «vieron mejor tener el convenio legal». El convenio de ERE, cuando hay que negociar la respuesta, «salvo por fuerza del propio convenio». Y, a la par, se queja de que en los últimos 15 años, el 90% de los empresarios no es habitual.

«Ya no me preocupa lo que me va a pasar», dice Catal. «El problema es que el empresario no quiere pagar el seguro, pero el seguro es la parte más importante de un convenio. El empresario que tiene un convenio sin actualizar y un aplicación efectiva, difícilmente va a renovar. Al final, lo que se consigue es hacer la ley de la mano». Para Catal, «aportar el dinero de la patronal».

«Hay que mirar los requisitos de la ley», dice Catal. «Y si no se cumplen, que al menos se hagan algunos ajustes para que el convenio pueda seguir funcionando. Pero si no se cumplen, que se deje de aplicar y se vaya a la ley».

«Hay que mirar los requisitos de la ley», dice Catal. «Y si no se cumplen, que al menos se hagan algunos ajustes para que el convenio pueda seguir funcionando. Pero si no se cumplen, que se deje de aplicar y se vaya a la ley».

Soborno y corrupción en los negocios

El soborno y la corrupción en los negocios en España. Fuente: EMEA Fraud Survey

España	69
México (de los Estados Unidos)	67
Francia (de los Estados Unidos)	57
Europa (de los Estados Unidos)	35
Italia (de los Estados Unidos)	35

El soborno es el principal delincuencia corporativa. No se debe responsabilizar de la falta de ética a las empresas, sino a los individuos que las componen. El soborno es un delito que se debe prevenir y sancionar. La falta de ética en los negocios es un problema que se debe abordar. El soborno es un delito que se debe prevenir y sancionar. La falta de ética en los negocios es un problema que se debe abordar.

«Hay que mirar los requisitos de la ley», dice Catal. «Y si no se cumplen, que al menos se hagan algunos ajustes para que el convenio pueda seguir funcionando. Pero si no se cumplen, que se deje de aplicar y se vaya a la ley».

Aún falta la letra pequeña

El convenio colectivo del C. de los Trabajadores en el sector de la construcción, que se firmó en 2011, tiene una letra pequeña que no se cumplió.

Rafael Catal, jefe de Finanzas del IRE, señala que, en general, «vieron mejor tener el convenio legal». El convenio de ERE, cuando hay que negociar la respuesta, «salvo por fuerza del propio convenio».

«Hay que mirar los requisitos de la ley», dice Catal. «Y si no se cumplen, que al menos se hagan algunos ajustes para que el convenio pueda seguir funcionando. Pero si no se cumplen, que se deje de aplicar y se vaya a la ley».





Hasta el **70%**

LIQUIDACIÓN POR REFORMA

EN RODRÍGUEZ ARIAS, 54. BILBAO
TELNO.: 944277554

press reader