

Vidal Aragonés

De la negociación a la imposición

En las últimas semanas, una cuestión de carácter técnico-jurídico como es la ultractividad de los convenios colectivos se ha convertido en elemento de discusión cotidiana entre miembros de las diferentes asociaciones empresariales y representantes sindicales.

La norma y, más concretamente, la decisión de no mantener el principio de vigencia prorrogada de los convenios, estaba pensada para trasladar la máxima presión a los representantes de los trabajadores y fortalecer aún más si cabe la posición patronal en la negociación de los convenios. De este modo, se pretende que las empresas puedan obtener una reducción de costes por el mero hecho de enrocarse en sus posturas y no alcanzar un acuerdo.

Por otra parte, resulta intolerable que algunos de entre aquellos a quienes corresponde la defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras hayan sido los primeros propagadores del discurso del miedo, augurando un horizonte en el que el Estatuto de los Trabajadores y el salario mínimo interprofesional pasarían a ser el nuevo marco regulador sin más alternativa que la aceptación de nuevos convenios en peores condiciones. No puede ser este el posicionamiento de quienes les corresponde defender los intereses de clase. Antes bien, sería más riguroso y adecuado interpretar jurídicamente que aquellos que disfrutaban de un convenio incorporan su contenido con fuerza vinculante a sus contratos individuales: lo que se denomina la contractualización del convenio.

Más allá de la cuestión de la pérdida de ultractividad de las normas pactadas, la última contrarreforma laboral diseña un futuro de las relaciones laborales colectivas que o bien es respondido por un verdadero sindicalismo de confrontación o se convertirá en un proceso salvaje de pauperización social.

La regulación de la negociación colectiva incluida en el Estatuto de los Trabajadores de 1980 - fase final de la transición- sustrajo la centralidad del proceso de negociación del ámbito de la empresa y la situó en el marco más general del sector, sin pretender generar superiores derechos ni reforzar visiones de clase. El objeto era hacer desaparecer lo que en aquel momento era una realidad de fortaleza laboral en el ámbito de empresa y que respondía a dinámicas de participación de la clase trabajadora mediante asambleas, enfatizando otra realidad donde el protagonismo se traslada a una representación sindical separada del día a día de los centros de trabajo. En el 2013, en una inversión del tránsito previo, se pretende desplazar la negociación a la empresa, donde ya no existen de manera generalizada dinámicas de participación asamblearia sino que la negociación resulta totalmente desigual en detrimento de los intereses de la parte social.

La realidad anterior no puede entenderse sin la preferencia aplicativa del convenio colectivo de empresa sobre el convenio de sector, cuyo efecto será un desinterés claro y paulatino hacia la negociación en el ámbito sectorial, dificultando en el actual momento una posible expresión de clase de la parte social y la consecución de garantías de unos mínimos aceptables en los diferentes sectores. En definitiva, debilitar a los sindicatos como organizaciones fuertes y representativas a la hora de negociar y potenciar el habitual chantaje del cuerpo a cuerpo

negocial en el ámbito de empresa. En una realidad de crisis, se dará un efecto dominó en el cual la firma por parte de una mercantil de un convenio de empresa que empeore las condiciones contempladas en el convenio de ámbito superior «obligará» a las sociedades competidoras a degradar a su vez sus propias condiciones laborales, algo solamente evitable por un sindicalismo combativo. Si ello, por sí mismo, no fuese suficientemente preocupante para la sociedad del futuro, otras novedades como la posibilidad de inaplicación del convenio colectivo incorporadas por la ley 3/2012 agravan todavía más la realidad y, de facto, hacen desaparecer la negociación colectiva como tal. Ahora, la parte patronal también encontrará la posibilidad y las facilidades que se requieran para no aplicar aquello pactado.

Por último, el potencial laudo obligatorio por falta de acuerdo en las normas pactadas nos sitúa ante un modelo de negociación colectiva más próximo a lo que se desarrollaba en la dictadura franquista que al posterior desarrollo de la materia durante los últimos 33 años. Es indudable que hay quien pretende transformar el diálogo social en monólogo empresarial y el acuerdo entre partes, en la decisión de un tercero que nunca puede ser neutro.

En definitiva, el tránsito forzado desde la negociación colectiva a la imposición de condiciones individuales resulta la máxima expresión del quebramiento del gran contrato social.

Fuente: [*El Periódico de Catalunya*](#)