

La reforma de la negociació col·lectiva

CNT



Confederació Nacional del Treball

Autor: Antonio Baena Espejo

Traductor: David Becerra

Edita: Secretaria de Formació i Estudis
Secretariat Permanent del Comitè Confederal

Agost 2011

Historiador Domínguez Ortiz 7 local 2 14002 Còrdova

correu-e: spcc@cnt.es

Direcció Postal: Apartat 2138 - Codi Postal 14080

Telèfon: 957 434 897 / Fax: 942 940 983

www.cnt.es



Aquest treball es troba sota una Llicència de Creative Commons Reconeixement-NoComercial-CompartirIgual 3.0 Unported.

Permisos que vagin més enllà del cobert per aquesta llicència poden trobar-se a <http://creativecommons.org>.

Aquesta llicència permet copiar, distribuir, exhibir i interpretar aquest text, sempre que es compleixin les següents condicions:

- **Autoria-atribució:** s'haurà de respectar l'autoria del text i de la seva traducció. Sempre haurà de constar el nom de l'autor/a i del traductor/a.
- **No comercial:** No es pot utilitzar aquest treball amb finalitats comercials.
- **Es permet la generació d'obres derivades** sempre que no se'n faci un ús comercial i es distribueixin amb una llicència igual a la que regula l'obra original.

Els termes d'aquesta llicència hauran de constar d'una manera clara per a qualsevol ús o distribució del text. Aquestes condicions només es podran alterar amb el permís exprés de l'autor/a.

Per veure una còpia d'aquesta llicència, visiti <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/> o escrigui una carta a Creative Commons, 444 Castro Street, Suite 900, Mountain View, California, 94041, USA.

La reforma de la negociació col·lectiva

La reforma de la negociació col·lectiva

ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ, 5

2. LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA ABANS DE L'ACTUAL REFORMA, 7

- 2.1. La regulació legal de la Negociació Col·lectiva i les seves modificacions, 7
- 2.2. Principals característiques de la Negociació Col·lectiva a l'Estat Espanyol, 8
- 2.3. Estructura i Continguts de la Negociació Col·lectiva, 9
- 2.4. El Model d'Indexació Salarial, 11
- 2.5. Altres continguts de la Negociació Col·lectiva, 12

3. LES FALSES PREMISSES UTILITZADES PER JUSTIFICAR LA REFORMA DE LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA, 13

- 3.1. La nul·la relació entre la taxa d'atur i la Negociació Col·lectiva, 13
- 3.2. La lamentable situació dels Salaris a l'Estat Espanyol, 15
 - 3.2.1. Salari Mínim Interprofessional, 15
 - 3.2.2. Salari Mitjà, 16
 - 3.2.3. Evolució dels Salaris i el seu poder adquisitiu, 17
- 3.3. Sobre la suposada rigidesa del Mercat Laboral, 18
- 3.4. Productivitat i Costos Salarials, 20

4. ELS CANVIS INTRODUIÏTS PEL REIAL DECRET 7/2011 DE MESURES URGENTS DE REFORMA DE LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA, 21

- 4.1. Estructura de la Negociació, 21
- 4.2. Contingut i Vigència dels Convenis, 22
 - 4.2.1. Continguts mínims dels Convenis, 22
 - 4.2.2. Vigència dels Convenis, 23
- 4.3. Legitimitat per Negociar, 24
- 4.4. Comissió Negociadora, 24
- 4.5. Flexibilitat Interna Negociada, 25
 - 4.5.1. Movilitat geogràfica, 25
 - 4.5.2. Modificació substancial de les condicions de treball, 25
 - 4.5.3. Expedients de Regulació d'Ocupació, 25
 - 4.5.4. Despenjament salarial, 25
- 4.6. Consell de Relacions Laborales i Negociació Col·lectiva, 25
- 4.7. Procediments no Judicials, 26
- 4.8. Aplicació Temporal de les mesures contingudes en el RD 7/2011, 26

5. BIBLIOGRAFIA CONSULTADA, 26

1. INTRODUCCIÓ

L'actual Reforma de la Negociació Col·lectiva cal emmarcar-la dins de l'estratègia permanent de l'elit financera i econòmica per desmantellar progressivament els drets laborals i socials dels treballadors.

Després de la dura Reforma laboral aprovada al setembre de 2010, el Govern la Patronal i els sindicats CCOO i UGT van signar al febrer de 2011 l'ASE (Acord Social i Econòmic). En aquest nou pacte social es contemplaven tres eixos fonamentals, d'una banda la Reforma del sistema públic de Pensions que s'ha materialitzat en la llei d'adequació, actualització i modernització de la Seguretat Social que va quedar definitivament aprovada el passat mes de Juliol i entrarà en vigor l'1 de Gener de 2013, en segon lloc la Reforma de les polítiques actives d'Ocupació que es va traduir en el RD 3/2011 i finalment la Reforma de la Negociació Col·lectiva aprovada pel Reial decret 7 /2011 de 10 de Juny.

Després de diversos mesos de negociació entre els sindicats oficials i la patronal i quan pràcticament existia ja un preacord en el qual CCOO i UGT havien acceptat gairebé la totalitat de les demandes empresarials, la CEOE va escenificar la ruptura del procés negociador convençuts que el Decret que anava a treure el Govern seria més favorable encara pels seus interessos que l'acordat amb els sindicats en la taula de negociació.

Finalment així va ser, l'11 de Juny el BOE publicava el Reial decret 7/2011 de 10 de juny de mesures urgents per a la reforma de la negociació col·lectiva. Un decret que el govern ha volgut presentar com a "urgent" i "equilibrat" i que pretén segons ells, adaptar la negociació col·lectiva a la realitat canviant de les empreses, i dinamitzar i flexibilitzar les relacions laborals de les nostres empreses per aconseguir que la nostra economia sigui més competitiva i generi més ocupació.

La realitat és que aquesta Reforma multiplica el descomunal desequilibri a favor dels empresaris que existeix en l'actual marc de relacions laborals d'aquest país. De cap manera era necessària ni molt menys urgent però s'ha fet per imposició d'això que ells anomenen els "Mercats", té uns clars beneficiaris que són els empresaris i uns damnificats que som el conjunt dels treballadors.

S'han assumit per part del Govern les demandes del sector més reaccionari de l'empresariat espanyol i les mesures plantejades en el Reial decret (limitar la ultra activitat dels convenis, augmentar la flexi-

En cap cas era necessària, ni molt menys urgent, però s'ha fet per imposició d'això que ells anomenen els "mercats", tenint uns clars beneficiaris que són els empresaris

bilitat en les empreses i la discrecionalitat dels empresaris, donar prioritat als convenis d'empresa, facilitar el despenjament salarial, etc). Coincideixen mil·limètricament amb el que venien demandant des de fa temps organitzacions com FEDEA, El Cercle d'Empresaris i altres Think Thank del pensament neoliberal finançats per les grans corporacions financeres i econòmiques.

Si laboral i socialment el Reial decret és aberrant, a nivell jurídic no es pot qualificar sinó com un autèntic nyap, les presses i la improvisació han provocat que el Reial decret contingui importants ambigüitats i llaunes, tant en la forma, com en el contingut ha estat qualificat per molts juristes com cla-

rament inconstitucional. El Reial decret va ser convalidat al Congrés i tramitat com a projecte de Llei, en aquesta tramitació parlamentària s'espera que es realitzin algunes modificacions que l'empitjoraran i que seran clarament lesives per als interessos dels treballadors, entre altres qüestions ja s'ha anunciat que s'aprofitarà aquest projecte de llei per augmentar els poders de les Mútues d'accidents laborals i per introduir algun nou tipus de contracte porqueria per als joves i fomentar el contracte a temps parcial.

És una reforma en profunditat del marc laboral, en el qual l'Estat en lloc de tutelar com se suposa que és la seva funció els drets de la part més feble (els treballadors) exerceix la tutela dels drets Empresarials, al

Pretenen que només tinguin legitimitat per negociar les burocràcies dels sindicats oficials o els corporatius i grocs

contrari del que venia succeint fins ara en totes les reformes, l'Estat no es dedica aquí a desregular contra els treballadors, sinó a regular excessivament a favor de la part empresarial i imposar continguts mínims de la negociació, arbitratges obligatoris, etc, es legisla sobre els qui estan legitimat per negociar, què s'ha de negociar i com s'ha de negociar.

Aquesta reforma imposa nous obstacles a la llibertat sindical, se li donen més atribucions a les seccions sindicals però només a les dels sindicats que tinguin majoria en el comitè d'empresa, es pretén que solament tinguin legitimitat per negociar les burocràcies dels sindicats oficials, o els sindicats corporatius i grocs pels quals s'obre la possibilitat de negociar els convenis franja.

Aquesta Reforma provocarà un important deteriorament de les condicions laborals i salarials dels treballadors, a més d'augmentar la precarietat laboral.

Els anarcosindicalistes estem acostumats a treballar sindicalment amb el vent en contra, la legislació laboral està especialment dissenyada per dificultar la nostra acció sindical, l'estreta cotilla de la legislació laboral ha provocat que les costures de la legalitat esclatin per tots costats, així avui en dia els convenis col·lectius extraestatutaris són una realitat incontestable que ha hagut de reconèixer legalment l'Estat.

...ens dóna noves raons per intensificar la nostra lluita contra l'expoliador sistema capitalista, contra aquest Govern titella i servil i els seus còmplices: la corrupta classe política i la burocràcia sindical

Aquest nou pas del Capital i de l'Estat contra la llibertat sindical i els drets laborals dels treballadors ens dóna noves raons per intensificar la nostra lluita contra l'expoliador sistema capitalista, contra aquest Govern titella i servil i els seus còmplices: la corrupta classe política i la burocràcia sindical.

2.1.La regulació legal de la Negociació Col·lectiva i les seves modificacions

La Constitució espanyola en el seu article 37.1 estableix que la llei garantirà el dret a la negociació col·lectiva laboral entre els representants dels treballadors i els empresa-

2. LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA ABANS DE L'ACTUAL REFORMA

ris, així com la força vinculant dels convenis.

L'Estatut dels treballadors aprovat el 1980 regulava la negociació col·lectiva i els convenis col·lectius en el títol III en els articles del 82 al 92 tots dos inclosos. Es van establir com a característiques de la negociació col·lectiva en l'Estatut dels treballadors l'eficàcia general dels convenis, la ultra activitat i la pròrroga automàtica i la no concurrència de convenis.

Durant el govern de Felipe González es va aprovar una important modificació de la legislació en matèria de Negociació Col·lectiva, en la reforma laboral aprovada mitjançant la Llei 11/1994, de 19 de maig es va modificar l'Estatut dels treballadors, aquesta llei va suposar una important desregulació, es va traslladar a l'àmbit de la negociació col·lectiva matèries que fins llavors només podien modificar-se per la llei, es va acabar amb l'eficàcia general dels convenis en permetre l'inaplicació del conveni en determinats casos a través de les clàusules de despenjament salarial, es va modificar l'article 84 de l'Estatut dels treballadors permetent que convenis d'àmbit superior al d'empresa poguessin modificar determinades qüestions establertes en convenis d'àmbit superior i es van endurir les condicions de legitimació per negociar.

L'Acord Interconfederal per a la Negociació Col·lectiva de 1997 va establir els criteris per vertebrar la Negociació col·lectiva potenciant d'una banda els convenis sectorials d'àmbit nacional i aclarint el repartiment de les competències dels diferents tipus de convenis. En el 2001 el Govern d'Aznar va pretendre realitzar una reforma en profunditat de la negociació col·lectiva en la línia del que venien demandant els empresaris, però els esborranys del projecte de reforma van ser

aparcats al no aconseguir el consens dels sindicats, a canvi CCOO i UGT es van comprometre a realitzar un nou Acord interprofessional de negociació col·lectiva.

El 2002 es concreta aquest compromís amb la signatura de l'AINC (Acord Interconfederal de Negociació Col·lectiva) 2002, acords interconfederals que s'han anat renovant successivament fins a l'actualitat amb el vigent Acord per a l'ocupació i la negociació col·lectiva 2010-2012 que fixa unes pujades salarials per 2011 entre l'1 % i el 2 % i per 2012 unes pujades entre l'1,5% i el 2,5 %.

Durant el govern de Felipe González, dins de la reforma laboral, es va aprovar la llei 11/1994: Amb ella es va acabar amb l'eficàcia general dels convenis al permetre la seva inaplicació en determinades ocasions a través de les clàusules de despenjament salarial

2.2.Principals característiques de la negociació col·lectiva a l'estat espanyol

Les relacions laborals a l'Estat Espanyol des de la transició han estat fortament determinades per una legislació laboral que ha afavorit que els sindicats cooptats pel poder (especialment CCOO i UGT) es converteixin en interlocutors privilegiats de l'Estat

i la Patronal. Aquests sindicats han gairebé monopolitzat la negociació col·lectiva, monopoli excepcionalment trencat en part en les comunitats autònomes on el sindicalisme nacionalista té una forta implantació com el País Basc i Galícia, en sectors professionals on tradicionalment hi ha sindicats corporatius amb força o en les empreses i sectors on els anarcosindicalistes a través de l'acció directa hem estat capaces de trencar el cèrcol legal.

Els buròcrates dels sindicats oficials han imposat des dels inicis de la transició un model de relacions laborals basat en la Concertació i el Pacte social, des dels Pactes de la Moncloa el 1977 fins al recent ASE de 2011 han signat un reguitzell de pactes, realitzats per garantir la moderació salarial i la pau social. Els resultats d'aquests pactes són eloqüents: un progressiu deteriorament de les condicions laborals, un espectacular augment de la precarietat laboral, una pèrdua significativa del poder adquisitiu dels salaris i una taxa d'atur que no té equivalent a tot el món desenvolupat, resultats aquests que han anat paral·lels a una creixent i gradual disminució de la conflictivitat laboral.

2.3. Estructura i continguts de la negociació col·lectiva

Els buròcrates dels sindicats oficials han imposat des dels inicis de la transició un model de relacions laborals basat en la concertació i el pacte social

La cobertura de la Negociació col·lectiva a Espanya assoleix al 80 % dels treballadors, aquesta cobertura àmplia, si es comparada amb altres països, es deu a l'eficàcia general automàtica i per força vinculant dels convenis en tots els contractes individuals signats en el seu àmbit. Actualment hi ha en vigor entorn de 6.000 convenis col·lectius als quals estan acollits una mica més d'onze mi-

COMPOSICIÓ DE LES TAULES NEGOCIADORES, SEGONS L'ÀMBIT FUNCIONAL

REPRESENTANTS	TOTAL CONVENIS					CONVENIS D'EMPRESA					CONVENIS D'ALTRES ÀMBITS				
	Convenis	Treballadors		Representants		Convenis	Treballadors		Representants		Convenis	Treballadors		Representants	
		Valors absoluts	En % (1)	Valors absoluts	En % (2)		Valors absoluts	En % (1)	Valors absoluts	En % (2)		Valors absoluts	En % (1)	Valors absoluts	En % (2)
CC.OO.	1.264	4.640.032	98,32	4.038	39,10	838	251.317	81,35	2.413	36,56	426	4.388.715	99,51	1.625	43,59
U.G.T.	1.287	4.642.440	98,37	4.094	39,64	853	260.273	84,25	2.390	36,21	434	4.382.167	99,36	1.704	45,71
Altres Sindicats	557	831.133	17,61	1.674	16,21	434	180.384	58,39	1.306	19,79	123	650.749	14,75	368	9,87
Grup de treballadors	224	29.207	0,62	522	5,05	219	28.330	9,17	491	7,44	5	877	0,02	31	0,83

Font: Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius

lions i mig de treballadors i un milió i mig d'empreses. La immensa majoria dels treballadors, entorn del 90 % es regeixen per convenis d'àmbit sectorial, i dels convenis sectorials els que més abunden són els provincials. El 55 % dels treballadors està acollit a un conveni provincial de sector.

Els convenis d'empresa malgrat representar el 75 % de tots els convenis, amb prou feines afecten al 10 % dels treballadors i al 0,3 % de les empreses, els convenis sectorials d'àmbit estatal afecten al 25 % de les empreses i treballadors i els autonòmics al 10 %.

Pel que fa a la vigència, la majoria dels convenis són plurianuals i la durada mitjana és d'una mica més de 3 anys, pel que fa als treballadors afectats, un 37 % estan acollits a convenis de 3 anys de durada i un 55 % a convenis amb una durada superior a 3 anys.

La Jornada anual mitjana pactada en el conjunt dels convenis va ser el 2010 de 1.760 hores, una de les jornades més llargues de

Importància relativa dels Convenis d'empresa sobre el total de convenis col·lectius			
Percentatge			
Anys	s/total convenis	s/total empreses	s/total de treballadors
1983	65.0	0.3	17.3
1984	66.9	0.3	17.2
1985	67.6	0.3	17.3
1986	68.3	0.3	17.4
1987	68.5	0.3	16.1
1988	69.8	0.3	45.6
1989	70.1	0.3	15.2
1990	70.8	0.3	14.9
1991	71.7	0.3	14.7
1992	72.4	0.3	15.0
1993	71.0	0.3	13.5
1994	70.6	0.3	13.6
1995	71.7	0.3	13.7
1996	72.8	0.4	13.1
1997	72.8	0.4	11.9
1998	72.5	0.3	11.7
1999	72.5	0.3	11.8
2000	73.3	0.3	11.7
2001	74.2	0.3	10.9
2002	74.8	0.3	10.6
2003	75.1	0.3	10.7
2004	74.8	0.3	10.0
2005	75.4	0.3	10.8
2006	75.7	0.3	11.0
2007	76.4	0.3	10.9
2008	75.7	0.3	10.1
2009	76.1	0.3	9.7

Font: Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius

EVOLUCIÓ DEL NÚMERO DE CONVENIS, EMPRESES I TREBALLADORS

Any	Total convenis			Convenis d'empresa		Convenis d'altres àmbits		
	Nº de convenis	Empreses (milers)	Treballadors (milers)	Nº de convenis	Treballadors (milers)	Nº de convenis	Empreses (milers)	Treballadors (milers)
1983	3.655	869,7	6.226,3	2.376	1.074,6	1.279	967,3	5.151,6
1984	3.796	836,9	6.181,9	2.539	1.060,5	1.257	834,4	5.121,4
1985	3.834	847,1	6.131,1	2.590	1.062,5	1.244	844,5	5.068,7
1986	3.790	891,8	6.275,1	2.588	1.092,8	1.202	889,2	5.182,3
1987	4.112	996,8	6.867,7	2.817	1.106,5	1.295	994,0	5.761,2
1988	4.096	958,3	6.864,7	2.826	1.070,4	1.270	955,5	5.794,3
1989	4.302	982,7	6.993,8	3.016	1.061,9	1.286	979,7	5.931,8
1990	4.545	1.037,9	7.623,9	3.254	1.132,6	1.341	1.034,6	6.491,3
1991	4.848	1.006,2	7.821,9	3.474	1.151,0	1.374	1.002,7	6.670,8
1992	5.010	1.055,1	7.921,9	3.627	1.190,7	1.383	1.051,5	6.731,2
1993	4.749	1.048,2	7.737,1	3.374	1.045,7	1.375	1.044,8	6.691,5
1994	4.581	950,7	7.502,1	3.235	1.022,7	1.346	947,5	6.479,4
1995	4.827	975,1	7.605,1	3.461	1.043,7	1.366	971,6	6.561,3
1996	5.028	1.027,5	8.128,2	3.661	1.061,5	1.367	1.023,8	7.066,7
1997	5.040	1.018,3	8.365,1	3.669	998,3	1.371	1.014,6	7.366,8
1998	5.091	1.077,6	8.750,6	3.690	1.021,5	1.401	1.073,9	7.729,1
1999	5.110	1.122,6	9.008,1	3.704	1.063,7	1.406	1.118,9	7.944,4
2000	5.252	1.198,3	9.230,4	3.849	1.083,3	1.403	1.194,5	8.147,1
2001	5.421	1.293,2	9.496,0	4.021	1.039,5	1.400	1.289,2	8.456,5
2002	5.462	1.302,3	9.696,5	4.086	1.025,9	1.376	1.298,2	8.670,6
2003	5.522	1.281,4	9.995,0	4.147	1.074,2	1.375	1.277,3	8.920,9
2004	5.474	1.282,4	10.193,5	4.093	1.014,7	1.381	1.278,3	9.178,9
2005	5.776	1.314,0	10.755,7	4.353	1.159,7	1.423	1.309,6	9.596,0
2006	5.887	1.457,0	11.119,3	4.459	1.224,4	1.428	1.452,6	9.884,9
2007 ¹	6.016	1.413,7	11.606,5	4.598	1.261,1	1.418	1.409,1	10.345,4
2008 ²	5.939	1.604,6	11.962,3	4.498	1.212,3	1.441	1.600,1	10.750,0
2009 ²	4.888	1.365,7	9.927,1	3.718	963,5	1.170	1.362,0	8.963,6

Font: Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius

tota Europa, la lleugera reducció en nombre d'hores anuals aconseguida en les dues últimes dècades s'ha vist truncada en aquest últim lustre, des del 2005 la jornada anual mitjana no ha parat de pujar. Existeixen importants diferències entre els diferents sectors productius en el còmput anual d'hores signat com es pot apreciar en el quadre adjunt. La majoria dels treballadors entorn del 60-70 % tenen una jornada laboral superior a la jornada mitjana.

2.4. El model d'indexació salarial

A Espanya al contrari del que passa en la majoria dels països, les pujades salarials no es realitzen en funció de l'IPC real de l'any anterior, sinó de les previsions d'inflació que realitza el Govern. Previsions que any rere any s'han demostrat equivocades, gairebé sempre la inflació prevista pel Govern queda molt per sota de la pujada real de l'IPC.



Treballadors segons trams de jornada						
Años	Total	Menos de 1.712	De 1.712 a 1.758	De 1.759 a 1.803	De 1.804 a 1.825	1826
Trabajadores:						
2003	9.995.049	1.421.827	2.198.940	4.836.413	794.715	743.154
2004	10.193.533	1.416.588	2.179.648	5.092.841	834.036	670.420
2005	10.755.727	1.546.697	2.680.240	4.988.702	829.169	710.919
2006	11.119.311	1.609.831	2.825.634	5.378.524	616.843	688.479
2007	11.606.469	1.905.612	3.039.130	5.412.254	582.063	667.410
2008 ¹	11.185.404	1.620.660	3.073.413	5.362.876	507.677	620.778
2009 ²	7.446.231	960.085	2.323.900	3.503.514	294.350	364.382
Porcentaje de trabajadores sobre el total:						
2003	100,0	14,2	22,0	48,4	8,0	7,4
2004	100,0	13,9	21,4	50,0	8,2	6,6
2005	100,0	14,4	24,9	46,4	7,7	6,6
2006	100,0	14,5	25,4	48,4	5,5	6,2
2007	100,0	16,4	26,2	46,6	5,0	5,8
2008 ¹	100,0	14,5	27,5	47,9	4,5	5,5
2009 ¹	100,0	12,9	31,2	47,1	4,0	4,9

Font: Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius

Per corregir la diferència entre la previsió inicial del Govern i l'IPC real alguns convenis han anat introduint una clàusula de garantia salarial, però actualment, només un 40 % dels treballadors aproximadament, estan acollits a un conveni amb clàusula de garantia salarial, a més cal assenyalar que en la majoria dels convenis que tenen clàusula de garantia salarial, aquesta garantia no té caràcter retroactiu, és a dir que si el govern preveu per 2012 una pujada del 2 % de l'IPC i finalment l'IPC puja un 4 % la diferència s'aplicaria a partir de 2013 però la diferència produïda el 2012 la perdrien els treballadors, tan sols entorn d'un 18-20 % dels treballadors disposen en els seus convenis de clàusula de garantia salarial de caràcter retroactiu.

Taula de l'IPC des de 1990 a 2008

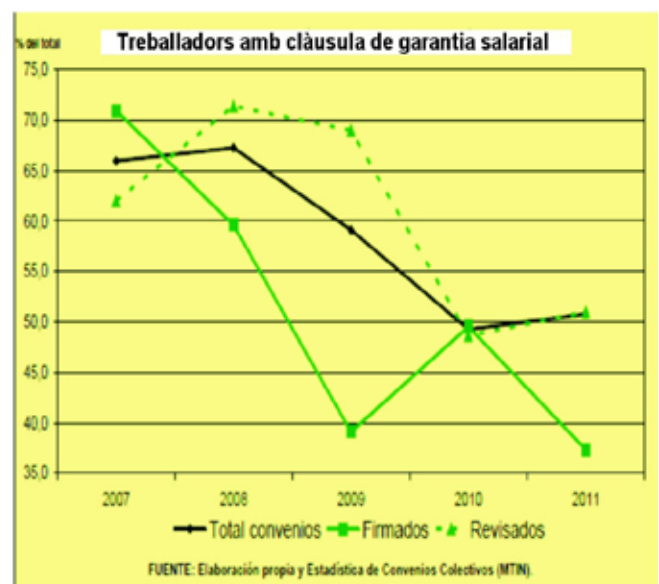
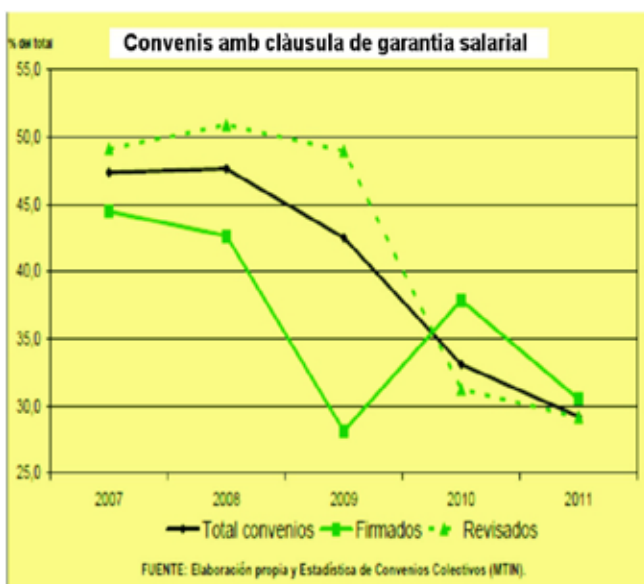
Anys	Previsió oficial (IPC previst)	IPC anual desembre	Desviació absoluta	Desviació %
1990	5.7	6.5	0.8	14.0
1991	5.0	5.5	0.5	10.0
1992	5.0	5.3	0.3	6.0
1993	4.5	4.9	0.4	8.9
1994	3.5	4.3	0.8	22.8
1995	3.5	4.3	0.8	22.8
1996	2.6	3.2	-0.3	-8.6
1997	2.1	2.0	-0.6	-23.1
1998	1.8	1.4	-0.7	-33.3
1999	2.0	2.9	1.1	61.1
2000	2.0	4.0	2.0	100.0
2001	2.0	2.7	0.7	35.0
2002	2.0	4.0	2.0	100.0
2003	2.0	2.6	0.6	30.0
2004	2.0	3.2	1.2	60
2005	2.0	3.7	1.7	85
2006	2.0	2.7	0.7	35
2007	2.0	4.2	2.2	110
2008	2.0	1.4	-0.6	-30
2009		0.8		

Font: Elaboració pròpia

2.5. Altres continguts de la Negociació Col·lectiva

Fins a mitjan anys 90 els convenis es limitaven gairebé en exclusiva a negociar les pujades salarials, la jornada laboral i poc més. A partir de la reforma laboral del 1994 en que es va ampliar el camp d'acció de la negociació col·lectiva traslladant a aquesta matèries reservades fins

La Jornada anual mitjana pactada en el conjunt dels convenis va ser el 2010 de 1.760 hores, una de les jornades més llargues de tota Europa...



llavors a l'àmbit de la legislació laboral i de les posteriors reformes laborals es va anar ampliant el numero de matèries negociades en els convenis. Així molts convenis van començar a introduir clàusules regulant els procés de despenjament salarial, clàusules sobre la distribució irregular de la jornada laboral, la mobilitat funcional, la igualtat de gènere, etc.

ha vingut precedida d'una intensa campanya mediàtica per intentar convèncer-nos de la imperiosa necessitat de modificar la regulació de la nostra Normativa Laboral, a la qual s'acusa de ser la responsable de gairebé tots els mals de la nostra economia (l'alta taxa d'atur, la dualitat del mercat laboral l'escassa competitivitat, etc) pel que la suposada rigidesa del nostre mercat laboral és el gran enemic a batre. Segons aquestes teories neoliberals àmpliament difoses pels

La Reforma de la Negociació Col·lectiva

PERCENTATGE DE TREBALLADORS AFECTATS PER ALGUNES CLÀUSULES							
Tipus de clàusules	2000	2002	2004	2005	2006	2007	2008
Clàusules de despenjament	68.2	68.3	70.4	68.6	68.9	72.7	74.0
Distribució irregular de la jornada laboral	43.3	43.3	44.3	46.8	46.5	48.2	47.6
Modificació substancial de les condicions de treball	13.2	15.5	17.7	18.1	15.9	15.0	14.5
Indemnització per fi de contracte	22.3	24.6	29.5	28.3	28.8	28.1	29.2
Salari mínim de conveni	28.8	27.1	27.0	26.9	27.9	30.5	29.7
Incentius a la productivitat	24.5	19.9	22.1	22.6	23.4	22.3	23.1

Font: Elaboració pròpia a base de dades obtingudes de la Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius



3. LES FALSES PREMISSES UTILITZADES PER JUSTIFICAR LA REFORMA DE LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA

seus mitjans de manipulació de masses, els treballadors espanyols som els grans culpables de la pèssima situació econòmica que travessa el nostre país ja que som poc productius, els nostres salaris estan molt per sobre de la nostra productivitat, les pujades

el mercat laboral espanyol gaudeix d'una excessiva flexibilitat, els salaris dels treballadors espanyols estan molt per sota del que ens correspondria en funció de la productivitat i la riquesa del nostre país, som dins de l'OCDE el país que en els últims anys més ha augmentat la productivitat

salaries no s'adapten als cicles econòmics ni a les canviants circumstàncies econòmiques de les empreses, tenim uns altíssims nivells d'absentisme laboral, etc. En aquestes pàgines demostrarem la fal·làcia de tots aquests arguments, el Mercat laboral espanyol gaudeix d'una excessiva flexibilitat, els salaris dels treballadors espanyols estan molt per sota del que ens correspondria en funció de la productivitat i la riquesa del nostre país, som dins de l'OCDE el país que en els últims anys més ha augmentat la productivitat i l'elevadíssima taxa d'atur d'Espanya res té a veure amb la regulació de la Negociació Col·lectiva. Per demostrar tot això utilitzarem les seves pròpies estadístiques.

L'estadística no és una Ciència ideològicament neutra ni asèptica, és un instrument al servei dels poderosos, els paràmetres utilitzats habitualment per mesurar l'evolució de l'economia (IPC, PIB, Costos laborals, taxa d'atur, etc.) estan dissenyats per avalar el discurs de l'elit econòmica i simular i emascarar la realitat, però de vegades resulta impossible ocultar del tot la realitat.

3.1. La nul·la relació entre la taxa d'atur i la negociació col·lectiva

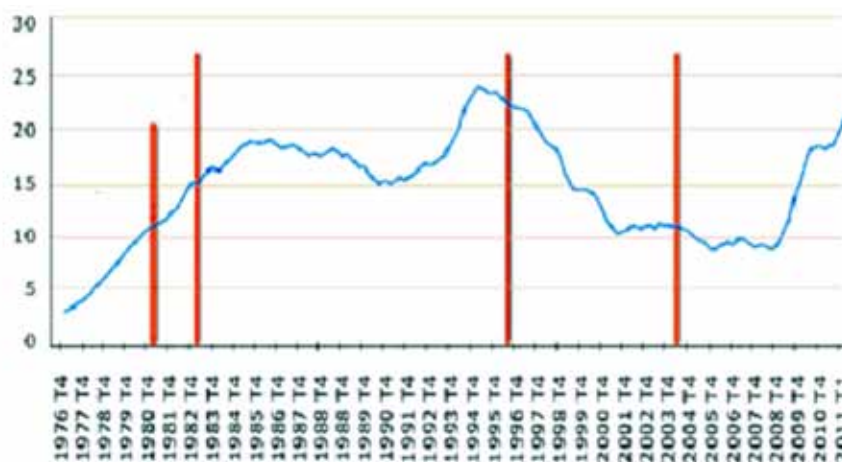
La regulació de la Negociació Col·lectiva és la mateixa a tot l'Estat espanyol, si aquesta fos realment determinant de la taxa d'atur resultaria incomprensible que existeixin comunitats autònomes com Andalusia que gairebé tripliquen la taxa d'atur d'altres comunitats com el País Basc .

A l'inici de la transició el 1976 Espanya tenia una taxa d'atur del 5 %, la "modernització econòmica" practicada primer pels governs de l'UCD i sobretot després pels Governos de Felipe González per adaptar la nostra economia al que demandava el capitalisme internacional i la posterior entrada d'Espanya en la Comunitat Europea va suposar que aquesta taxa es quadruplicà. La Comunitat Europea va obligar a Espanya a desmantellar el seu sector industrial, la seva ramaderia i tot el sector agroindustrial a canvi de rebre Fons europeus. En l'estratègia de divisió internacional del treball del capitalisme a Espanya li correspondria ser un país dedicat al turisme i la construcció, això va provocar que l'atur estructural d'Espanya augmentés vertiginosament. Carlos Solchaga ministre

d'Economia i Hisenda de Felipe González va arribar a dir que l'economia espanyola no es podia permetre tenir una taxa d'atur per sota del 14%. Les xifres d'atur només van baixar de manera significativa i conjunturalment durant els anys que va durar el miratge del boom immobiliari.

Al'anteriorment assenyalat caldria afegir l'endarreriment tecnològic de les empreses espanyoles, la poca inversió en R+D, la dimensió i estruc-

EVOLUCIÓ DE LA TAXA D'ATUR PER TRIMESTRE DES DE 1976



Font: Dades de l'INE

En l'estratègia de divisió internacional del treball del capitalisme, a Espanya li correspondria ser un país dedicat al turisme i la construcció

tura de les empreses i la cultura sui generis de l'empresariat espanyol com els principals responsables que seguim sent els campions europeus de l'Atur.

3.2. La lamentable situació dels salaris a l'estat espanyol

TAXA D'ACTIVIDAD I ATUR PER COMUNITATS AUTÒNOMES

	TOTS DOS SEXES			
	Ocupats	Aturats	Taxa d'activitat	Taxa d'atur
TOTAL	18,151.7	4,910.2	59.88	21.29
Andalucía	2,813.8	1,187.6	59.02	29.68
Aragón	528.0	115.5	57.94	17.95
Astúrias	390.6	86.9	51.43	18.20
Balears (Illes)	424.0	144.1	63.17	25.36
Canàries	782.9	312.4	62.48	28.52
Cantàbria	228.9	44.8	55.40	16.37
Castilla y León	972.9	204.5	54.92	17.37
Castilla-La Mancha	775.5	216.1	58.16	21.79
Cataluña	3,099.5	727.6	63.07	19.01
Comunitat Valenciana	1,887.4	599.9	59.58	24.12
Extremadura	373.6	125.0	54.93	25.06
Galícia	1,080.7	226.5	54.91	17.33
Madrid (Comunid.de)	2,861.6	522.1	64.24	15.43
Múrcia (Región de)	542.1	192.1	61.76	26.16
Navarra (C. Foral de)	269.6	41.7	60.64	13.40
País Vasco	939.5	123.5	58.40	11.61
Rioja (La)	132.0	24.1	59.49	15.44
Ceuta	24.2	8.7	55.33	26.43
Melilla	24.8	7.2	57.29	22.48

Font: Dades del Servei Públic d'Ocupació Estatal

L'ortodòxia econòmica té una sèrie d'indicadors que s'encarreguen de mesurar els salaris i la seva evolució així com l'impacte dels salaris en l'economia, aquests indicadors principalment són el Salari Mínim Interprofessional, el Salari Mitjà, els Costos Laborals Unitaris, i el percentatge dels salaris en la Renda Nacional, podem comprovar que durant els últims 30 anys els salaris han perdut poder adquisitiu

i pes en la renda nacional i són proporcionalment molt inferiors a la resta de països del nostre entorn i al nivell de riquesa i desenvolupament d'Espanya.

3.2.1. El Salari Mínim Interprofessional

El SMI és la retribució mínima que es pot pagar a un treballador a canvi de la jornada legal de treball. La llei diu que s'ha d'establir anualment en funció de l'IPC, la productivitat mitjana aconseguida l'evolució del percentatge dels salaris en la renda nacional i la conjuntura econòmica, tots els governs s'han saltat això, tant en els períodes de crisi com en els anys de bonança el poder adquisitiu del SMI no va deixar de disminuir, en els últims 30 anys mentre que la riquesa del nostre país es va triplicar el SMI va perdre poder adquisitiu. Només en els primers anys del govern Zapatero el SMI va recuperar una mica de poder adquisitiu, Zapatero havia promès que situaria el SMI al final del seu mandat en 800 euros, xifra molt allunyada del 60 % del

salari mitjà que estableix la carta social europea (actualment està en el 41 %), finalment aquesta promesa no s'ha complert, actualment el SMI està en 641,40 euros mensuals, el Govern ja ha anunciat que per 2012 pujarà

En els últims 30 anys, mentre que la riquesa del nostre país es va triplicar, l'SMI va perdre poder adquisitiu

entre l'1,5 % i el 2,5 % pel que en el millor dels casos el SMI en 2012 serà de 657 euros mensuals. El Govern ja ha anunciat que pel 2012 pujarà entre l'1,5 % i el 2,5 % pel que en el millor dels casos l'SMI el 2012 serà de 657 euros mensuals.

Encara que és una dada que es manté bastant oculta, a Espanya hi ha diversos milions de persones el salari de les quals és igual o inferior al SMI. Comparat amb els països

EVOLUCIÓ DEL SALARI MÍNIM INTERPROFSSIONAL I EL SEU PODER

Any	SMI	Variación anual SMI nominal	Increment anual IPC	Variació anual poder adquisitiu SMI	Variació acumulada poder adquisitiu SMI
1980	136,85	9,6%	15,2%	-5,6%	-5,6%
1981	153,98	12,5%	14,4%	-1,9%	-7,5%
1982	170,93	11%	14%	-3%	-10%
1983	193,29	13,1%	12,2%	0,9%	-9,1%
1984	208,79	8%	9%	-1%	-10,1%
1985	223,40	7%	8,2%	-1,2%	-11,3%
1986	241,25	8%	8,3%	-0,3%	-11,6%
1987	253,33	5%	4,6%	0,4%	-11,2%
1988	264,69	4,5%	5,8%	-1,3%	-12,5%
1989	280,56	6%	6,9%	-0,9%	-13,4%
1990	300,57	7,1%	6,5%	0,6%	-12,8%
1991	320,04	6,5%	5,5%	1%	-11,8%
1992	338,28	5,7%	5,3%	0,4%	-11,4%
1993	351,77	4%	4,9%	-0,9%	-12,3%
1994	364,03	3,5%	4,3%	-0,8%	-13,2%
1995	376,83	3,5%	4,3%	-0,8%	-14%
1996	390,18	3,5%	3,2%	0,3%	-13,7%
1997	400,50	2,6%	2%	0,6%	-13,1%
1998	408,93	2,1%	1,4%	0,7%	-12,4%
1999	416,32	1,8%	2,9%	-1,1%	-13,5%
2000	424,80	2%	4%	-2%	-15,5%
2001	433,45	2%	2,7%	-0,7%	-16,2%
2002	442,20	2%	4%	-2%	-18,2%
2003	451,00	2%	2,6%	-0,6%	-18,8%
2004	490,80	8,8%	3,2%	5,6%	-13,2%
2005	513,00	4,5%	3,7%	0,8%	-12,4%
2006	540,90	5,4%	2,7%	2,7%	-9,7%
2007	570,60	5,5%	4,2%	1,3%	-8,4%
2008	600,00	5,3%	1,4%	3,9%	-4,5%
2009	624,00	4%	-0,8%	3,2%	-1,3%
2010	633,30	1,5%	3%	-1,5%	-2,8%
2011	641,40	1,3%	3,1%*	-1,8%	-4,4%

* dato IGC, julio 2011

Font: Elaboració pròpia

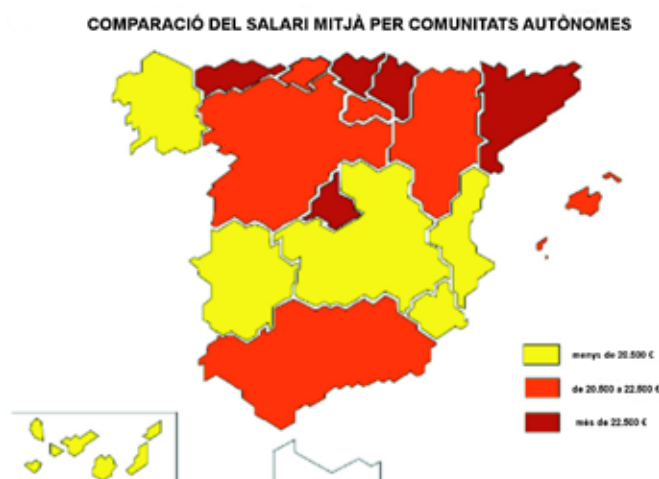
d'Europa on hi ha establert un salari mínim el SMI espanyol queda bastant mal parat, en la majoria d'aquests països és més del doble que l'espanyol, fins i tot Grècia un país en fallida ens supera.

SALARI MÍNIM INTERPROFESSIONAL 2011

	Luxemburg	1757,56 Euros
	Irlanda	1461,85 Euros
	Holanda	1424,40 Euros
	Bèlgica	1415,24 Euros
	França	1365,00 Euros
	Regne Unit	1138,54 Euros
	Grècia	862,62 Euros
	Espanya	641,40 Euros
	Portugal	565,83 Euros

mitjà de 63.150 euros mentre que els treballadors no qualificats tenen un sou mitjà de 13.837 euros, els treballadors del País Basc tenen un sou mitjà de 26.162,45 mentre que a Canàries és de 18.926,36.

Els treballadors temporals tenen un salari un 25,8 % inferior al salari mitjà mentre que el dels treballadors fixos és un 6,5 % superior



Font: Institut Nacional d'Estadística

3.2.2. El salari mitjà a l'estat espanyol

L'enquesta sobre l'estructura salarial que realitza l'INE és el paràmetre que s'usa per mesurar el salari mitjà. L'última publicada el passat mes de Juny de 2011 ens ofereix les dades relatives a 2009, segons aquestes dades el salari mitjà a Espanya era en aquest moment de 22.511,47 Euros, el salari mitjà (el que divideix al nombre de treballadors en dues parts iguals, els que tenen un salari superior i els que tenen un salari inferior) va presentar un valor de 18.817, 89 euros. El sou més freqüent es va situar entorn de 15.500 euros. Aquesta enquesta a més de mostrar els raquítics salaris que perceben els treballadors a Espanya posa de manifest les escandaloses desigualtats salarials existents entre els treballadors, depenent de la comunitat autònoma en la qual resideixin, si s'és home o dona, si és un treballador fix o és temporal, si s'és jove o gran i sobretot del lloc que ocupis, així els directors d'empreses amb més de 10 treballadors tenen un sou

a aquest salari. Les dones guanyen de mitjana un 22% menys que els homes. L'activitat econòmica amb major remuneració va ser el Subministrament d'energia elèctrica, gas, vapor i aire condicionat (amb 50.536,70 euros). Els assalariats de l'Hostaleria van obtenir la més baixa (amb 13.996,70). Els treballadors immigrants cobren de mitjana gairebé un 40 % menys que els treballadors espanyols.

L'Agència tributària publica anualment l'estadística sobre el Mercat de Treball i les Pensions en les fonts Tributàries, estadística molt més fiable que la de l'INE, i en la qual a més s'ofereixen dades de la distribució per trams de renda dels salaris, en ella es posa de manifest amb tota cruesa que vivim en un País de mileuristes, gairebé el 60 % dels salaris mensuals són inferiors als 1100 euros i més del 30 % dels salaris són iguals o inferiors al SMI.

El salari mitjà en termes nominals a Alemanya, Holanda o Bèlgica és gairebé el doble que a Espanya, (15), i en termes de paritat de poder de compra el salari mitjà espanyol és més d'un 30 % inferior a la mitjana de la Unió Europea.

3.2.3. L'evolució dels salaris

Una de les majors falsejades difoses pels portaveus del neoliberalisme és el mite que els salaris creixen per sobre de la productivitat, i que no s'adapten als cicles econòmics, la veritat és que les dades evidencien que el creixement dels salaris a Espanya ha estat molt inferior al creixement del PIB any rere any. Som dels pocs països dins de l'OCDE en el qual durant les dues últimes dècades els salaris han perdut poder adquisitiu.

L'evolució de la participació de les Retribucions Salarials en el conjunt de la Renda Nacional reflecteix la injusta i desigual distribució de l'augment de la riquesa produït a l'Estat Espanyol durant les tres últimes dècades i el progressiu empobriment dels salaris.

Al contrari que els Salaris, el benefici empresarial no han parat de créixer, fins i tot en els períodes de recessió com l'actual crisi, serveixi com a mostra que

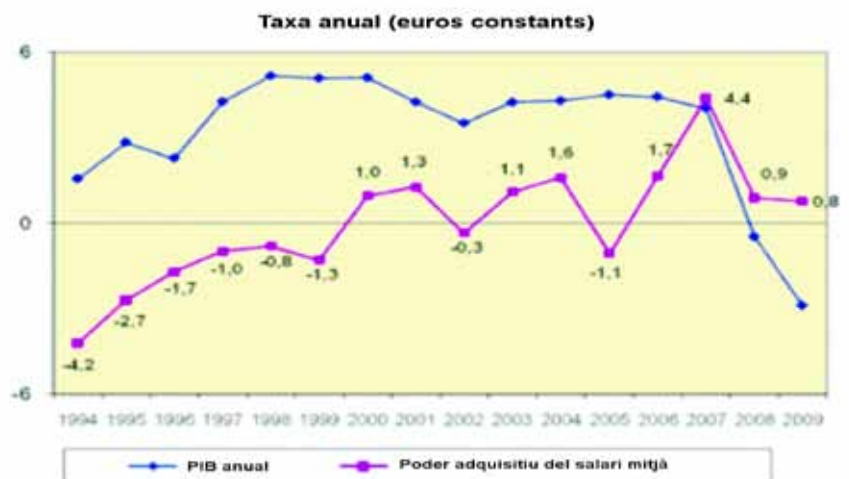
SALARI BRUT ANUAL

Dades per 2008 en euros per assalariats a jornada completa



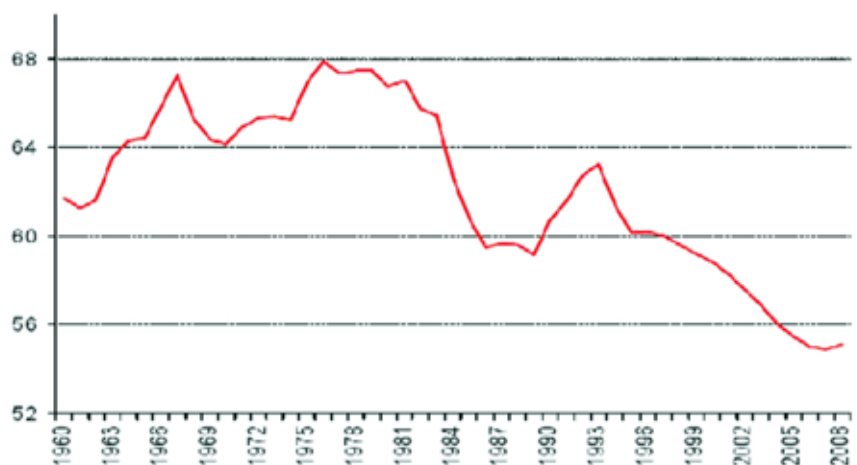
Font: IESE-Irco en base a dades d'Eurostat

Evolució del poder adquisitiu del salari mitjà en comparació amb el PIB (1994-2009)



Font: Baròmetre Social d'Espanya

Remuneració assalariats



Font: AMECO

en el passat any 2010 mentre es reduïen els salaris i es congelaven les pensions les empreses de l'Ibex 35 van augmentar els seus beneficis un 24 % i van obtenir uns beneficis nets de més de 50.000 milions d'euros (gairebé 9 bilions de les antigues pessetes).

3.3. Sobre la suposada rigidesa del mercat laboral

Recentment un dirigent de la CEOE deia que els empresaris tenien por a contractar, aquest pànic estaria provocat suposadament per l'excessiva rigidesa del mercat laboral, que al seu torn seria la principal causa de l'elevada taxa d'atur. Contràriament al que ve afirmant la CEOE i tota l'elit econòmica

un estudi de la Unió Europea de 2009 situava a Espanya com el país amb més flexibilitat laboral de tota Europa

i financera, un estudi de la Unió Europea de 2009 situava a Espanya com el país amb major flexibilitat laboral de tota Europa, per avalar aquesta afirmació esgrimia aquest estudi que la taxa de rotació laboral (els treballadors que canvien anualment d'ocupació) a Espanya

estava en el 30 % una xifra molt superior a la resta de països.

En les tres fases de la relació laboral, l'entrada en l'empresa (Contractació) la permanència i la sortida (Acomiadament), les empreses espanyoles gaudeixen d'una absoluta flexibilitat. A l'hora de contractar els empresaris disposen legalment de "contractació a la carta", actualment hi ha 39 modalitats de contractes, malgrat disposar d'aquesta àmplia oferta, els contractes per

Treballadors per tipus de contracte (en milers)				
Tipus de contracte	2007	2008	2009	2010
Total	18.622	16.601	14.021	14.417
Indefinit	2.220	1902	1.312	1.228
Ordinari	1.362	1.327	1.084	956
Inicial	992	878	604	581
Conversió de temporales	370	449	480	374
Foment cont. indefinida	857	575	227	274
Inicial	325	244	187	157
Conversió de temporales	532	330	40	114
Temporal	16.401	14.698	12.709	13.188
Obra o servei	6.863	6.197	546	5.623
Eventual per circums. prod.	7.673	6.639	546	5.752
Interinitat	1.451	1.535	1.502	1.567
Formació	109	79	61	59
Pràctiques	81	62	43	47
Altres	182	184	168	139

Font: Elaboració pròpia

obra i servei i els contractes eventuais per circumstàncies de la producció acaparen gairebé el 80% de les contractacions, l'ús abusiu en frau de llei d'aquestes dues modalitats de contractació temporal per cobrir llocs de treball fixos és sobradament conegut i consentit per l'administració. A més de totes aquestes facilitats l'Estat atorga anualment a les empreses milionàries subvencions a la contractació.

Beneficis empreses de l'IBEX 35

Any	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Acumulat 2005-2010
Beneficis en milers de milions d'euros	32.874	42.865	49.246	47.000	42.531	51.613	266.129
Increment percentual	44%	30,4 %	14,88%	- 4.8%	-21,15%	24%	87,33%

Font: Elaboració pròpia en base a dades de la Comissió Nacional del Mercat de Valors (CNMV)

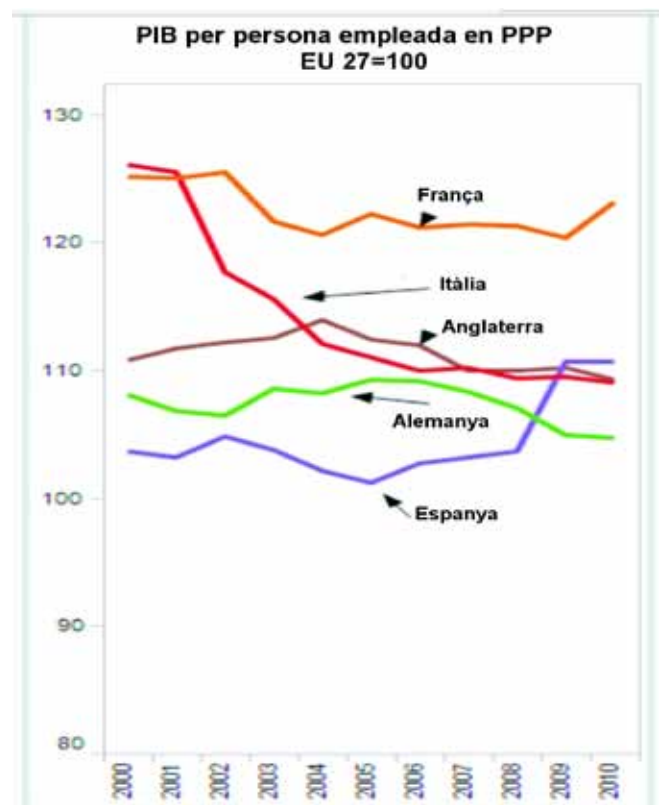
Les desregulacions de la legislació laboral realitzada per les successives reformes laborals han permès que els empresaris disposin de total llibertat a l'hora de flexibilitzar els salaris, la jornada o les condicions laborals dels treballadors, al que també ajuda sens dubte l'elevada taxa d'atur i l'alta temporalitat, la por a perdre l'ocupació provoca que molts treballadors acceptin canvis en les seves condicions laborals molt pitjors encara del que tolera la permissiva i laxa legislació laboral. Les empreses porten molts anys recorrent lliurement als despenjaments, les dobles escales salarials, les externalitzacions, subcontractacions, la distribució irregular de la jornada laboral, la mobilitat funcional, etc. Una altra de les permanents queixes dels em-

en totes les estadístiques internacionals sobre productivitat, Espanya està situada en una posició mitjana alta, per sobre d'algunes de les potències econòmicament més avançades com Japó, Nova Zelanda, Itàlia

presaris és sobre el difícil i car que segons ells resulta l'acomiadament a Espanya, però no sembla que sigui tan difícil acomiadar a un treballador quan veiem que des de l'inici de la crisi han estat acomiadats més de dos milions de treballadors sense cap dificultat, molts d'ells a través d'Expedients de Regulacions d'Ocupació d'empreses amb beneficis multimilionaris. ERO's autoritzats i subvencionats per l'Estat. És cert que en alguns països europeus les indemnitzacions per acomiadament dels treballadors fixos són relativament més barates que a Espanya però el que no ens expliquen és que els treballadors d'aquests països disposen d'uns sistemes de protecció social amb uns nivells de protecció

que compensen sobradament aquesta menor indemnització per acomiadament.

A Espanya l'acomiadament és lliure i relativament barat, però l'objectiu de l'elit econòmica és que li surti gratis.



Font: EUROSTAT

3.4. La productivitat i els costos laborals unitaris

En la campanya mediàtica prèvia a la reforma de la la Negociació Col·lectiva un dels arguments més reiterats per justificar-la, va consistir a afirmar que és insostenible mantenir unes pujades salarials per sobre de la productivitat, per la qual cosa seria necessari lligar el salaris a productivitat, aquesta argumentació anava acompanyada d'una crítica a l'escàs creixement de la nostra producti-

vitat i als elevats costos laborals que segons aquesta teoria serien els responsables de la nostra falta de competitivitat.

Aquestes publicades teories no tenen res a veure amb la realitat. La productivitat és un concepte una mica difús, que té importants biaixos, no és casualitat que Noruega o Luxemburg es trobi anys rere any al capdavant en el rànquing mundial de productivitat, doncs no és el mateix que un país es dediqui a la producció de petroli o l'intermediació financera que tenen un alt valor afegit a que es dediqui com és el cas d'Espanya a la construcció o el turisme, malgrat això, en totes les estadístiques internacionals sobre productivitat Espanya està situada en una posició mitjana alta, per sobre d'algunes de les potències econòmicament més avançades com Japó, Nova Zelanda, Itàlia...

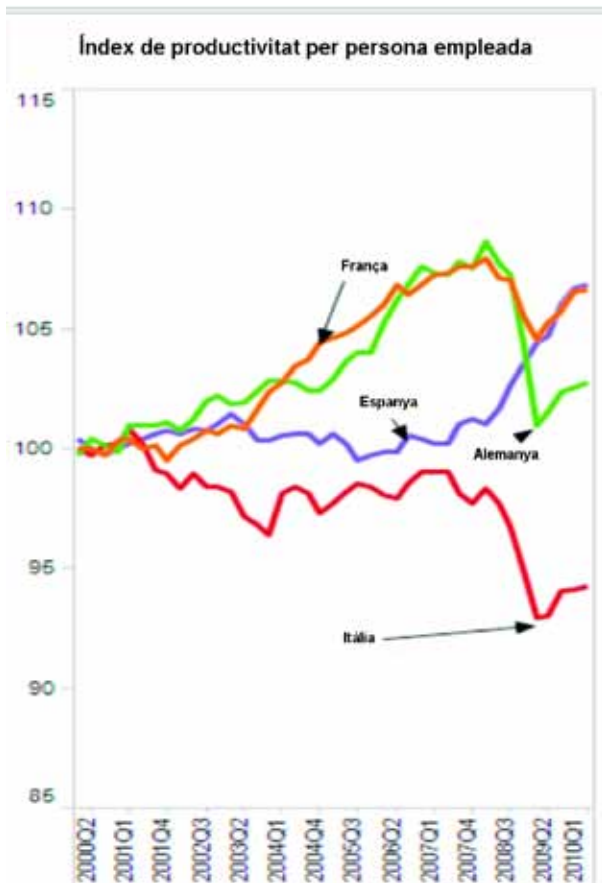
L'evolució dels últims anys mostra que Es-

panya és el país de l'OCDE on més ha augmentat la productivitat.

De manera habitual es culpa als costos laborals de ser els responsables de la suposada falta de competitivitat de la nostra econòmica, però els preus dels productes vénen determinats tant pels costos laborals com pels beneficis empresarials, i com hem vist anteriorment és el marge de beneficis empresarials el que ha crescut de manera ininterrompuda durant els últims 30 anys mentre els costos laborals s'han reduït de manera clara.

La Reforma de la Negociació Col·lectiva suposa un canvi en profunditat del marc de relacions laborals en el qual s'aborden importants modificacions en l'estructura de la negociació col·lectiva, la vigència i els continguts mínims dels convenis, els requisits de legitimació per negociar, la flexibilitat interna de les empreses, el despenjament salarial, etc.

Els objectius teòrics d'aquesta reforma són la creació d'ocupació i la millora de la productivitat i competitivitat de la nostra economia, però els objectius reals són aug-



Font: EUROSTAT



Font: EUROSTAT

4. Els canvis introduïts pel Reial Decret 7/2011 de mesures urgents de Reforma de la Negociació Col·lectiva

mentar el marge de benefici empresarial i el poder dels empresaris en detriment dels drets dels treballadors.

A continuació exposem els principals canvis introduïts:

4.1. Estructura de la negociació

L'ordenació de l'estructura de la negociació col·lectiva i les regles de concurrència entre convenis correspondran als acords interprofessionals i als convenis i acords sectorials d'àmbit estatal i autonòmic.

Els convenis d'empresa i els de grup d'empreses tindran prioritats aplicatives sobre els convenis sectorials en les següents matèries (les matèries en les quals tindran prioritats els convenis d'empresa es podran ampliar o reduir en els convenis i acords sectorials d'àmbit estatal i autonòmic i en els acords interprofessionals).

a) La quantia del salari base i dels complementos salarials, inclosos els vinculats a la situació i resultats de l'empresa.

b) L'abonament o la compensació de les hores extraordinàries i la retribució específica del treball a torns.

c) L'horari i la distribució del temps de treball, el règim de treball a torns i la planificació anual de les vacances.

d) L'adaptació a l'àmbit de l'empresa del sistema de classificació professional dels treballadors.

e) L'adaptació dels aspectes de les modali-

tats de contractació que s'atribueixen per la present Llei als convenis d'empresa.

f) Les mesures per afavorir la conciliació entre la vida laboral, familiar i personal.

Fins ara només els acords interprofessionals tenien capacitat per regular l'estructura de la negociació col·lectiva i les regles de concurrència entre els diferents nivells de negociació (convenis estatals, autonòmics, provincials i d'empresa), a partir d'ara aquesta capacitat s'estén als convenis i acords sectorials d'àmbit estatal i autonòmic. (L'acordat en aquests convenis té prioritats fins i tot sobre l'Estatut dels treballadors).

Els objectius teòrics d'aquesta reforma són la creació de treball i la millora de la productivitat i competitivitat de la nostra economia, però els objectius reals són augmentar el marge de benefici empresarial i el poder dels empresaris en detriment dels drets dels treballadors

Els convenis sectorials d'àmbit autonòmic podran negociar acords o convenis que afectin i modifiquin al que es disposa en els de àmbit estatal sempre que comptin amb el respall de les majories exigides. No obstant els convenis d'àmbit autonòmic no podran negociar sobre les següents matèries:

El període de prova

Les modalitats de contractació

La classificació professional

La jornada màxima anual

El règim disciplinari

Les normes mínimes en matèria de prevenció

La mobilitat geogràfica

Els convenis provincials de sector que són actualment els que regulen les condicions laborals de la majoria dels treballadors seran els grans perjudicats amb aquesta reforma. Encara que no es prohibeix la seva existència, a mitjà termini quedaran relegats en quedar despullats de competències tant per baix pels convenis d'empresa com per dalt

la reforma trasllada a l'àmbit de l'empresa, on la correlació de forces és molt més favorable per l'empresari, la regulació de les principals matèries a negociar com són les retribucions salarials, la jornada laboral i la seva distribució, la classificació professional

pels convenis sectorials d'àmbit estatal.

La prioritat aplicativa de l'acordat en els convenis d'empresa sobre la resta dels convenis és sens dubte un dels canvis de major importància de l'actual reforma, trasllada a l'àmbit de l'empresa on la correlació de forces és molt més favorable per a l'empresari la regulació de les principals matèries a negociar com les retribucions salarials, la jornada

laboral i la seva distribució, la classificació professional, etc. Matèries que ara es podran negociar a la baixa, mentre que abans de la reforma, els convenis d'empresa estaven obligats a respectar els continguts mínims acordats en els convenis d'àmbit superior.

4.2. Contingut i vigència dels Convenis Col·lectius

4.2.1. Continguts mínims dels Convenis

S'amplia el contingut mínim obligatori que s'ha de negociar en els convenis col·lectius, a més de les matèries que establia la regulació anterior serà obligatori regular les següents matèries;

El termini de denúncia (excepte pacte en contrari serà de 3 mesos abans que finalitzi la vigència del conveni)

El termini màxim per a l'inici de la negociació del nou conveni una vegada denunciat el conveni anterior (excepte pacte en contrari serà de 15 dies des de la constitució de la comissió negociadora)

El termini màxim de la negociació del conveni (8 mesos en els convenis amb vigència inferior a 2 anys i 14 mesos per a la resta de convenis)

L'adhesió i la submissió als procediments establerts en els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic previstos per als casos en què no s'aconsegueixi un acord en els terminis màxims de negociació

Designació de la Comissió Paritària així com els procediments i terminis per a la seva actuació

S'amplien notablement les competències de les Comissions Paritàries que ja no es li-

mitaran a dirimir les possibles diferències d'interpretació dels convenis sinó que podran modificar el conveni durant la seva vigència (encara que per això serà necessari que estiguin en la comissió la totalitat dels legítims per negociar encara que no signessin el conveni). A més hauran d'intervenir prèviament en els casos de conflictes col·lectius o arbitratges i solucions extrajudicials, i quan es produeixin modificacions substancials de les condicions de treball o despenjament salarial (en aquests dos últims casos la Comissió Paritària haurà de determinar els termes i condicions per a la resolució de les discrepàncies després del període de consultes). Finalment també se'ls dona atribució per intervenir quan no hi hagi representació legal dels treballadors en l'empresa.

Mesures per contribuir a la flexibilitat interna de les empreses, concretament serà obligatori establir el percentatge de jornada que es podrà distribuir de manera irregular, que excepte pacte en contrari serà del 5 % de la jornada anual, així mateix s'haurà d'establir el procediment i els períodes per a la mobilitat funcional.

4.2.2. Vigència dels Convenis

- La vigència del conveni una vegada denunciat i conclosa la durada prèviament pactada es produirà en els termes establerts en el propi conveni.

- A falta de pacte, durant les negociacions el conveni seguirà vigent.

- Des que es denuncia el conveni la clàusula de renúncia a la Vaga decau.

- Durant la negociació del nou conveni es podran adoptar acords parcials sobre les matèries del conveni prorrogades amb la vigència que es determini.

- S'estableix que mitjançant els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic, prevists en l'article 83, s'hauran d'establir procediments d'aplicació general i directa per solucionar de manera efectiva les discrepàncies existents després del transcurs dels terminis màxims de negociació sense aconseguir-se un acord, inclòs el compromís previ de sotmetre les discrepàncies a un arbitratge, en aquest cas el laude arbitral tindrà la mateixa eficàcia jurídica que els convenis.

- Els acords interprofessionals hauran d'especificar els criteris i procediments de desenvolupament de l'arbitratge, expressant en particular pel cas d'impossibilitat d'acord en el si de la comissió negociadora el caràcter obligatori o voluntari de la submissió al procediment arbitral per les parts; a falta de pacte específic sobre el caràcter obligatori o

en defecte de pacte específic sobre el caràcter obligatori o voluntari de la submissió al procediment arbitral, s'entendrà que l'arbitratge té caràcter obligatori

voluntari de la submissió al procediment arbitral, s'entendrà que l'arbitratge té caràcter obligatori.

- A falta de pacte, quan hagués transcorregut el termini màxim de negociació sense aconseguir-se un acord i les parts del conveni no s'haguessin sotmès a arbitratge continuarà vigent el conveni anterior.

En síntesi, pel que fa a la vigència dels convenis podem afirmar que encara que teòricament no s'elimina del tot en la pràctica la ultra activitat si que queda pràcticament anul·lada, si bé el Reial Decret diu que en última instància si no hi ha acord ni laude

arbitral el conveni segueix vigent, donant a entendre que l'arbitratge és opcional, més endavant en l'apartat 2n de la disposició addicional primera s'aclareix que provisionalment mentre no se signin els nous acords interprofessionals i mentre que existeixi impossibilitat d'acord en el si de la comissió negociadora i transcorregut el termini màxim de negociació dels convenis col·lectius, les parts se sotmetran a un procediment obligatori d'arbitratge.

Així doncs, una vegada esgotada la durada legalment establerta d'un conveni, la seva

Els laudes arbitrals tindran la mateixa força legal que els, però deixa en l'ambigüitat interpretativa si el Dret a la Vaga es podrà exercitar contra aquests laudes

vigència s'ampliarà com a màxim entre 8 i 14 mesos depenent si el conveni caducat tenia una vigència de menys de dos anys o més.

El Reial decret 7/2011 estableix que els laudes arbitrals tindran la mateixa força legal que els convenis, però deixa en l'ambigüitat interpretativa si el Dret a la Vaga es podrà exercitar contra els laudes arbitrals, (quan se signa un conveni, durant la seva vigència no es pot fer vaga contra l'establert en aquest conveni).

4.3. Legitimitat per negociar

La regulació de la legitimitat per negociar en el Reial decret 7/2011 segueix afavorint descaradament als sindicats institucionals considerats en l'argot oficial com més "representatius", encara que aparentment se li donen més prerrogatives a les seccions sindicals, aquestes només seran efectives quan aquestes Seccions Sindicals comptin amb la majoria dels membres del comitè d'empresa o entre els delegats de personal. D'altra banda s'obre la possibilitat de negociar convenis franja de seccions professionals específiques per part de les seccions sindicals que comptin amb majoria dels vots dels treballadors en aquest àmbit professional, mesura que afavorirà a sindicats corporatius gracs.

4.4. Comissió Negociadora

Tot i que aparentment se li donen més prerrogatives a les seccions sindicals, aquestes només seran efectives quan comptin amb la majoria dels membres del comitè d'empresa

Tot sindicat, federació o confederació sindical, i tota associació empresarial que reuneixi el requisit de legitimitació tindrà dret a formar part de la comissió negociadora. La comissió negociadora per ser vàlida ha de representar com a mínim a la majoria dels membres dels comitès d'empresa i delegats

de personal si escau, i a empresaris que ocupin a la majoria dels treballadors afectats pel conveni.

El repartiment dels membres de la comissió negociadora es realitzarà proporcionalment a la seva representativitat.

Quan no existeixin òrgans de representació dels treballadors la comissió negociadora quedarà constituïda pels representants dels sindicats que ostentin la condició de més representatius a nivell estatal o de comunitat autònoma.

Quan no existeixin associacions empresarials amb suficient representativitat la comissió la integraran les associacions empresarials que comptin almenys amb el 10 % de les empreses o els treballadors a nivell estatal o el 15 % a nivell autonòmic.

En els convenis sectorials la comissió la formaran com a màxim 15 membres per cada part i en la resta de convenis un màxim de 13 membres per cada part.

ENS LEGITIMATS PER LA NEGOCIACIÓ DELS CONVENIS COL·LECTIUS		
TIPUS DE CONVENI	PER PART DELS TREBALLADORS	PER PART DELS EMPRESARIS
CONVENIS D'EMPRESA	El comitè d'Empresa Els delegats de Personal Les Seccions Sindicals que sumin majoria en el comitè d'empresa o entre els delegats de Personal	L'empresari
CONVENIS FRANJA	Les Seccions Sindicals que hagin estat designades majoritàriament pels seu representats en votació	L'empresari
CONVENIS DE GRUP D'EMPRESES	Els Sindicats més representatius a nivell estatal Els Sindicats més representatius a nivell de comunitat autònoma en els convenis del seu àmbit territorial. Els Sindicats que comptin amb almenys el 10% en els comitès d'empresa o entre els delegats de personal del seu àmbit geogràfic o funcional	Els representants de les Empreses
CONVENIS SECTORIALS	Els sindicats més representatius a nivell estatal Els Sindicats més representatius a nivell de comunitat autònoma en els convenis del seu àmbit territorial Els sindicats que comptin amb almenys el 10% en els comitès d'empresa o entre els delegats de personal del seu àmbit geogràfic o funcional	Les associacions empresarials que en l'àmbit geogràfic i funcional del conveni comptin amb el 10% dels empresaris i sempre que aquestes donin ocupació a igual percentatge dels treballadors afectats Associacions empresarials que en aquest àmbit de l'ocupació al 15% dels treballadors afectats En aquells sectors en els quals no existeixin associacions amb suficient representativitat, les associacions empresarials d'àmbit estatal que comptin amb el 10% o més de les empreses o treballadors en l'àmbit estatal, així com les associacions empresarials de comunitat autònoma que comptin en aquesta amb un mínim del 15% de les empreses o treballadors

Font: Elaboració pròpia

4.5. Flexibilitat interna negociada

En aquest apartat s'introdueix la prioritat com a interlocutors de les seccions sindicals més representatives sempre que elles així ho decideixin, en els períodes de consultes dels despenjaments salarials, modificacions de les condicions de treball, etc.

4.5.1. Mobilitat Geogràfica

En el període de consultes podran intervenir com a interlocutors de les empreses les seccions sindicals sempre que aquestes representin la majoria dels comitès d'empresa o a delegats de personal.

4.5.2. Modificació substancial de les condicions de treball

En cas de desacord i prèviament a acudir a solucions extrajudicials s'haurà de plantejar el desacord a la comissió paritària que tindrà 7 dies per pronunciar-se.

En el període de consultes podran intervenir com a interlocutors les seccions sindicals sempre que siguin majoritàries en els comitès d'empresa o entre els delegats de personal.

4.5.3. Expedients de Regulació d'Ocupació

En el període de consultes podran intervenir com a interlocutors les seccions sindicals sempre que siguin majoritàries en els comitès d'empreses o entre els delegats de personal.

4.5.4. Despenjament Salarial

Es concreten les causes per les quals les empreses es podran acollir al despenjament salarial:

- Per una disminució persistent del seu nivell d'ingressos.

- Quan la seva situació i perspectives econòmiques es poguessin veure afectades negativament afectant al manteniment de l'ocupació.

En el període de consultes si existeixen desacords es podran plantejar aquests a la Comissió Paritària que s'haurà de pronunciar en un termini màxim de 7 dies, si continua sense haver-hi acord es podrà recórrer als procediments d'arbitratge.

4.6. Consell de Relacions Laborals i Negociació Col·lectiva

Es crea el Consell de Relacions Laborals i Negociació Col·lectiva en substitució de la Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius, com a òrgan de consulta i assessorament de caràcter tripartit i paritari.

S'encarregarà de realitzar anualment un informe sobre Negociació Col·lectiva, salaris i competitivitat.

Depenent del Consell es crearà l'Observatori de la Negociació Col·lectiva la funció de la qual serà elaborar estudis i informes sobre la negociació col·lectiva.

4.7. Procediments no judicials

Els acords interprofessionals estatals o autonòmics hauran d'establir abans del 30 de juny de 2012 procediments no judicials per resoldre els conflictes en matèria de:

Vigència del Conveni.

Concurrència de convenis.

Conflictes col·lectius.

Discrepàncies en la Negociació del Conveni Col·lectiu.

4.8. Règim d'aplicació temporal de les mesures contingudes en el Reial Decret 7/2011

Les mesures relatives a la legitimació i a la flexibilitat interna negociada de les empreses seran aplicables a les comissions negociadores que es constitueixin i als períodes de consultes iniciats a partir de l'entrada en vigor del RD (11-06-2011).

Les regles sobre terminis de denúncia, terminis màxims d'inici i finalització de les negociacions seran aplicable als convenis la vigència pactada dels quals acabi a partir de l'entrada en vigor del RD.

La resta de normes contingudes en el Reial Decret s'aplicaran als convenis que se signin a partir de la seva entrada en vigor.

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

Butlletí mensual de la Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius:

http://www.mtin.es/es/sec_trabajo/ccncc/B_Actuaciones/Boletin/Boletin.htm

Llibres Jornades Anuals sobre Negociació Col·lectiva:

http://www.mtin.es/es/sec_trabajo/ccncc/B_Actuaciones/Jornadas/LibrosJornadas.htm

Butlletí Econòmic mensual del Banc d'Espanya:

http://www.bde.es/webbde/es/secciones/informes/boletines/Boletin_economic/anoactual/

Annual Macro-economic database European Comisión:

http://ec.europa.eu/economy_finance/db_indicators/ameco/index_en.htm

Base de dades sobre el Mercat Laboral de l'Institut Nacional d'Estadística:

<http://www.ine.es/inebmenu/indice.htm#15>

Síntesi Anual del Mercat de treball 2010 del Servei Públic de Treball Estatal:

<https://www.redtrabaja.es/es/portaltrabaja/recursos/contenidos/informacion/enlaces/publicaciones/periodicas/pdf/ANUAL2010.pdf>

Eurostat:

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>

FEDEA Nou propostes per la Reforma de la Negociació Col·lectiva

<http://www.fedea.net/negociacion-colectiva/PDF/9-propuestas-negociacion-colectiva.pdf>

Mercat de Treball i Pensions a les Fonts Tribu-
tàries:

[http://www.agenciatributaria.es/AEAT/Contenidos
Comunes/La_Agencia_Tributaria/Estadisticas/Publicaciones/sites/mercado/2009/home.html](http://www.agenciatributaria.es/AEAT/Contenidos_Comunes/La_Agencia_Tributaria/Estadisticas/Publicaciones/sites/mercado/2009/home.html)

L'Estructura de la Negociació Col·lectiva i els
Salaris a Espanya. José Ignacio Pérez Infante

[http://www.mtin.es/es/publica/pub_electronicas/
destacadas/revista/numeros/46/Informes02.pdf](http://www.mtin.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/46/Informes02.pdf)

Els Salaris a Espanya. Vicent Navarro

<http://www.vnavarro.org/?p=4022>

Evolució dels Salaris a Espanya
(1978-2010) Alberto Garzón Espinosa

<http://www.agarzon.net/?p=949>

Competitivitat, Salaris i Productivitat.
Alberto Garzón Espinosa

<http://www.agarzon.net/?p=909>

La Negociació Col·lectiva a Europa. Comissió-
Consultiva Nacional de Convenis col·lectius

[http://www.mtin.es/es/sec_trabajo/ccncc/descar-
gas/UnionEuropea.pdf](http://www.mtin.es/es/sec_trabajo/ccncc/descargas/UnionEuropea.pdf)



CNT
Confederació
Nacional del
Treball