

Informe sobre la Negociación Colectiva en Andalucía.

Joaquín Galán Pérez.

Consejero de Trabajo y Seguridad Social de la Junta de Andalucía.

1. ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

La negociación colectiva en Andalucía no puede analizarse de forma separada e independiente del contexto nacional. Hablar de perfiles propios y autónomos resulta, cuando menos, prematuro y muy discutible. Tanto en 1983, como en lo que llevamos de 1984, la negociación ha discurrecido por los mismos cauces y en el mismo marco que a nivel de Estado, sin que se hayan detectado modificaciones propias y específicas en cuanto a la estructura de la negociación y a los contenidos de la misma. Por ello, el presente análisis, si bien está referido a datos propios de la Comunidad, tiene que moverse dentro de la órbita de los parámetros generales que han condicionado la negociación de este año.

El hecho más relevante, desde un punto de vista formal, ha sido el paréntesis que en el proceso de globalización de la negociación, ha supuesto la ausencia de un acuerdo marco, que desde 1980, y con diversas denominaciones, enmarcaba la negociación colectiva (AMI: 1980, 1981, ANE: 1982 y AI: 1983).

Una primera valoración de este hecho, con independencia de los resultados alcanzados en la negociación, no puede ser sino negativa. En una época de crisis económica, cuya solución exige una adecuada política de rentas, la falta de concertación constituye un elemento grave y perturbador. La O.C.D.E. en la conferencia sobre «Negociaciones colectivas y políticas gubernamentales» de Washington en 1978, resalta que, «si una centralización excesiva de las negociaciones colectivas resulta no sólo favorable, sino incluso indispensable para la eficacia de las políticas de rentas, la tendencia anticíclica hacia una descentralización de las negociaciones, no promete nada bueno para el futuro de las políticas de rentas en los países de Europa Occidental».

Amén de ello la centralización, a través de acuerdos marcos o interprofesionales, introduce en el proceso negociador, no sólo un elemento de racionalidad, sino también una potenciación, necesaria, de los agentes sociales y una disminución

de las tensiones, al sustraer las materias que podrían ser más conflictivas, (salarios, jornadas, ...) a los ámbitos inferiores de la negociación.

Obviamente no son estos argumentos de un valor absoluto y que hagan imprescindibles una estructura negocial centralizada. Como señala el Profesor Valdés, los argumentos tanto a favor como en contra «tienen el valor de lo puramente descriptivo». Las razones que llevan a los agentes sociales a un determinado tipo de negociación son muy variados y responden a intereses que, en muchas ocasiones, se inscriben en el ámbito de lo puramente coyuntural.

No se trata por ende de maximizar las ventajas de la centralización o globalización en la negociación colectiva, sino de poner de relieve cómo en una situación de crisis, en la que el nivel de empleo alcanza graves grados de deterioro, y que pone en tela de juicio el mantenimiento del «welfare state», la solución, en un marco democrático, debe venir, no por la vía del autoritarismo y del debilitamiento de las organizaciones obreras, para que las resistencias a las soluciones impuestas sean menores, sino a través de la concertación, del consenso de los agentes sociales. Las soluciones tienen que ser colectivamente aceptadas para que puedan ser viables.

En este marco habrá que plantearse que se trataría, no tanto de aguantar o resistir, a la espera de nuevas etapas de prosperidad, cuanto de buscar nuevas soluciones, dado el carácter estructural de la crisis, de tal manera que la «instalación» en la misma sea lo más llevadera y cómoda posible, y al mismo tiempo ir buscando, a través de un amplio debate, las bases de un nuevo sistema que posibilite, desde un punto de vista económico y social, salidas que den respuesta a las expectativas e incertidumbres de nuestro tiempo. En este camino los agentes sociales deberán replantearse su papel tradicional y asumir nuevos modos de comportamiento, adaptándose a las exigencias que la nueva realidad impone.

Pero la necesidad de concertación a nivel centralizado, no sólo cumple su propósito en coadyuvar a la solución de los problemas económicos, sino que, como se apuntaba en un principio, debe

constituirse en el cauce a través del cual la estructura negocial se racionalice y se ajuste a la estructura real del mundo productivo.

Ya en el Acuerdo Básico Interconfederal entre U.G.T. y C.E.O.E., de 10 de julio de 1979, se señala que:

«C.E.O.E. y U.G.T. manifiestan la necesidad de tender, en el próximo futuro, a reducir el número de unidades de contratación, ampliando el ámbito de las existentes, a fin de reducir tensiones sociales. Así mismo, en tales convenios deberá procurarse agotar los temas objeto de negociación, dejando a otros ámbitos inferiores, y singularmente al ámbito de la empresa, la fijación de las condiciones técnicas u objetivas con las que se presta el trabajo, así como la adaptación del convenio de ramo o sector».

Posteriormente, el Acuerdo Marco Interconfederal trata el tema señalando como nuevas metas una mayor racionalización y ordenación del proceso de negociación, evitando de esa manera la conflictividad innecesaria que se deriva de la atomización de los convenios. Y en el Acuerdo Interconfederal de 1983 se vuelve a insistir, destacando la necesidad de sustitución de las Ordenanzas y Reglamentaciones de Trabajo por convenios marcos o generales.

Todas estas referencias ponen de manifiesto, por un lado, cómo la estructura negocial existente

en el régimen anterior continúa subsistiendo en gran medida (y es que como ha señalado la O.I.T. en «la negociación colectiva en los países industrializados con economía de mercado», una vez implantada una estructura nacional de negociación, sus características esenciales persisten «por mucho tiempo»), y por otro lado pese a que ya en 1979 los agentes manifestaban su propósito de incidir sobre la misma, el camino andado ha sido escaso. La sustitución de un sistema por otro tendrá que ser gradual y no repentina y radical.

Nuestra estructura contractual, como pone de manifiesto el Profesor Valdés, sigue caracterizándose por la descentralización y por la fragmentación de las unidades de negociación, si bien con una clara tendencia centralizadora. Como señalábamos al principio, la Comunidad Autónoma sigue los esquemas nacionales (Cuadro n.º 1) si bien se nota sobre todo en 1981 y 1982, con el número de trabajadores afectados por los convenios de empresa, pese a que el número de éstos sea similar, comparándolo a nivel nacional es inferior. Esto pone de relieve la pequeña dimensión de la empresa andaluza en comparación con la media nacional. Y por lo que se refiere a los convenios de sector, claramente se percibe que la atomización de las unidades de negociación, que pudiera hacer creer que el tejido negocial es de una gran permeabilidad y adaptabilidad, no es lógica y racional. Parece que los convenios proliferan arbitrariamente sin atender a razones técnicas o eco-

Cuadro 1

ANDALUCIA (1)		1 9 8 1				1 9 8 2				1 9 8 3			
Unidad de negociación	Núm.	%	Trabajadores	%	Núm.	%	Trabajadores	%	Núm.	%	Trabajadores	%	
Empresa.....	287	67,4	46.262	11,2	327	61,2	62.517	7,30	329	62,2	58.310	10,0	
Otro ámbito.....	139	32,6	367.474	88,8	207	38,8	795.449	92,70	200	37,8	521.423	90,0	
Total.....	426	100,0	413.736	100,0	534	100,0	857.966	100,0	529	100,0	579.733	100,0	

NACIONAL (2)		1 9 8 1				1 9 8 2				1 9 8 3			
Unidad de negociación	Núm.	%	Trabajadores	%	Núm.	%	Trabajadores	%	Núm.	%	Trabajadores	%	
Empresa.....	1.575	64,60	411.980	17,40	1.910	62,9	431.793	18,10	1.802	62,50	426.316	12,60	
Otro ámbito.....	864	35,40	1.955.270	82,60	1.126	37,1	3.369.520	81,90	1.080	37,50	2.953.793	87,40	
Total.....	2.439	100,00	2.367.259	100,00	3.036	100,0	3.801.313	100,00	2.882	100,00	3.380.109	100,00	

(1) Incluidos los convenios de empresa interprovinciales e intracomunitarios.

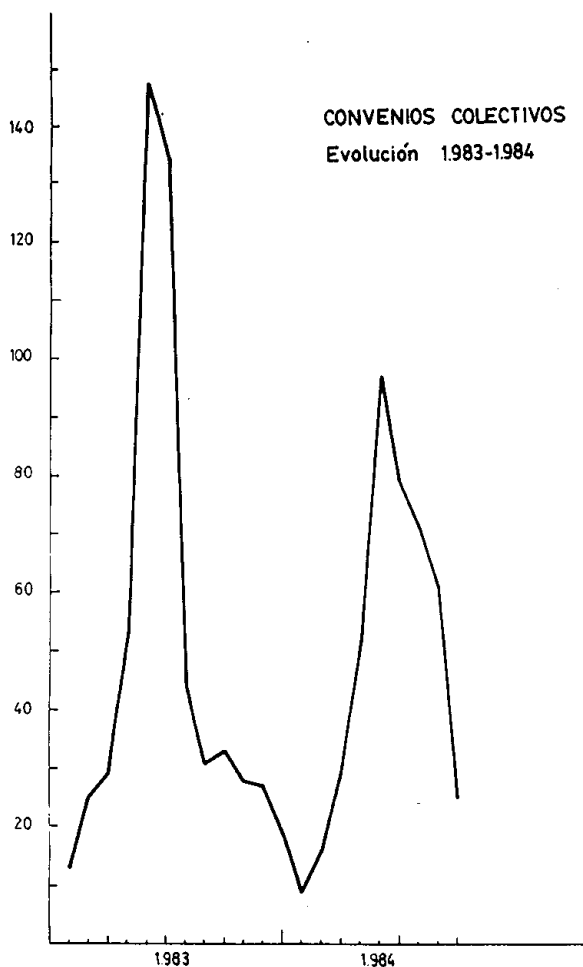
(2) Excluidos del cómputo los convenios de sector nacional, los interprovinciales y de grupo de empresas intercomunidades.

FUENTE: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y elaboración propia.

nómicas, no guardan relación con la realidad industrial o comercial, ni están justificados por razones técnico-organizativas.

Pero no es este el panorama completo de la estructura negocial, desde 1978 se percibe una clara y continua tendencia a la concentración de la contratación colectiva, no sólo por la existencia de acuerdos marcos o generales, sino por el incremento y la importancia que los convenios a nivel nacional están alcanzando. Se pasa de 20 convenios en 1978, con 390.766 trabajadores afectados, a 52 convenios en 1983, con 1.492.814 trabajadores, es decir, el número de convenios se incrementa en más del doble y el colectivo de trabajadores afectados se multiplica casi por cuatro, quedando todavía un amplio camino por recorrer.

Gráfico n.º 1



No hay razones objetivas que justifiquen la negociación en ámbitos provinciales de gran número de convenios que, por el contrario, encontrarían en un marco global de negociación condiciones de racionalidad más idóneas, al tiempo que contribuiría a igualar las condiciones de competitividad de las empresas a nivel nacional. Criterio, por lo demás ya señalado por los agentes sociales en el Acuerdo Interconfederal al señalar, que, las partes «promoverán durante la vigencia del mismo en sus respectivas estrategias la unidad sectorial de ámbito nacional».

Por lo que se refiere a los aspectos concretos de la negociación en 1984, y en el ámbito de la Comunidad Autónoma, hay que empezar señalando cómo su inicio se produce con cierto retraso, debido fundamentalmente a la falta de acuerdo marco. Esto produce ciertos titubeos y dudas en los agentes sociales a la espera de lo que ocurra en otras empresas o sectores de la actividad económica, y que señalen las pautas de comportamiento y criterios referenciales en la fijación de las condiciones de trabajo (Gráfico n.º 1. Evolución Convenios desde enero a septiembre 83-84). En enero y febrero de 1984 los convenios registrados son inferiores a los de 1983 y es a partir de marzo cuando la situación se normaliza. Se acelera el ritmo negociador, incrementándose el número de convenios registrados, si bien sin alcanzar los niveles del año anterior.

ARRASTRE ANUAL DE CONVENIOS COLECTIVOS POR EL C.A.R.L. DURANTE 1984 COMPARADO CON EL DEL AÑO 1983.

	1983	1984	% diferencia
Convenios Colectivos	509	437	- 16,47 %
Trabajadores afectados . . .	562.490	543.544	- 3,48 %
Empresas afectadas	76.939	111.064	+ 30,72 %
% I.S.P.	10,09 %	7,72 %	- 30,69 %

Esta disminución en el número de convenios pactados podría ser una de las consecuencias de la falta de acuerdo marco, que provoca un retraso en la negociación. Si bien esto es cierto, en los comienzos de la misma, como ya se ha dicho, queda en parte invalidada en su desarrollo posterior.

Obsérvese que en los meses siguientes a mayo, no se experimenta ningún crecimiento en cuanto al número de convenios registrados, sino que sigue la misma línea decadente que el año anterior.

Tampoco podría explicarse por una mayor racionalidad en la estructura de la negociación, a

través de una ampliación de los ámbitos de aplicación de los convenios de sector a empresas registradas anteriormente por convenios de empresa.

2. NEGOCIACION SALARIAL.

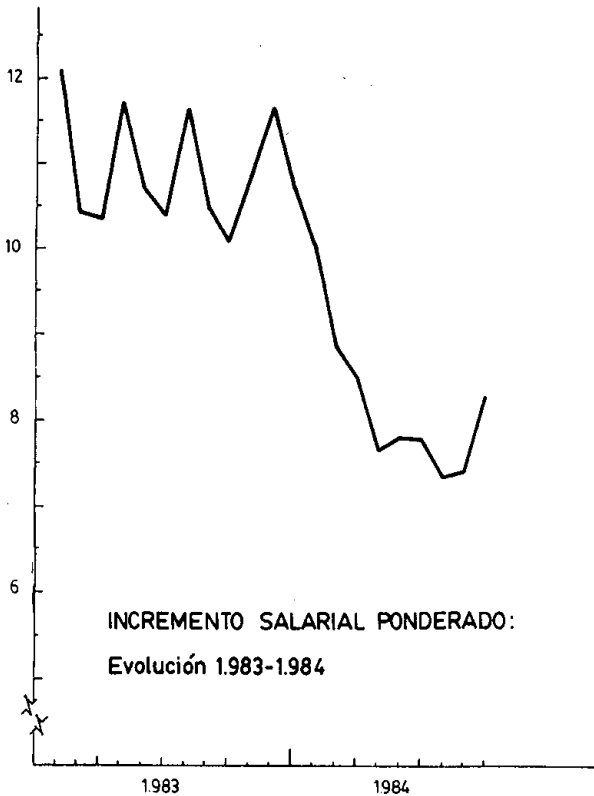
El incremento salarial medio de enero a septiembre ha sido del 7,72%, en una evolución decreciente, del 10,04% en enero a 8,30 en septiembre (Gráfico n.º 2. Evolución Salarial). Hay que señalar que en torno a estos valores medios el crecimiento salarial ha tenido un comportamiento distinto según se trate del colectivo de trabajadores afectados por convenio de empresa o por convenio de sector (Cuadro n.º 2. Tramos Incrementos Salariales).

En los convenios de empresa únicamente el 29,32% de los trabajadores ha obtenido unos incrementos salariales comprendidos entre el 7 y el 8%, frente al 73,23% de los trabajadores afectados por convenios de sector; y si consideramos el tramo comprendido entre el 8 y 9%, la diferencia se mantiene, 19,19% de trabajadores en convenios de empresa y 12,86% de trabajadores en los de sector. Como se observa en el conjunto global de convenios la mayoría de los trabajadores 69,75% ha experimentado aumentos salariales entre el 7 y el 8%.

Estos datos pueden hacer pensar que la falta de acuerdo marco ha supuesto, en los convenios de empresa una mayor flexibilidad y permeabilidad a la hora de fijar las condiciones económicas, adaptándose a la situación económica de cada empresa; mientras que en los del sector, ha habido una mayor homogeneidad, siguiéndose criterios uniformes y cercanos al criterio de referencia utilizados por el Gobierno del Estado en el cuadro macroeconómico establecido para el presente año.

El mismo fenómeno parece constatarse al observar los incrementos salariales por rama de actividad (Cuadro n.º 3. Rama de Actividad). En los convenios de empresa se observa un mayor recorrido, 1,38 puntos entre los valores máximo y mí-

Gráfico n.º 2



Ya se ha apuntado en párrafos anteriores cómo la estructura de la negociación colectiva tiende a mantenerse en el tiempo, una vez consolidada, y un cambio, como el que parece desprenderse de los datos aportados, difícilmente parece que pueda ser realizado en el transcurso del año.

Cuadro 2

TRAMOS INCREMENTOS SALARIALES

AUMENTO SALARIAL	CONVENIOS DE EMPRESAS		CONVENIOS DE SECTOR		TOTAL CONVENIOS	
	Número convenios	Trabajadores afectados	Número convenios	Trabajadores afectados	Número convenios	Trabajadores afectados
Tramo 1 - Hasta 5,99 %	2,73 %	2,03 %	1,39 %	0,10 %	2,29 %	0,25 %
Tramo 2 - Del 6 al 6,99 %	16,38 %	27,38 %	10,42 %	6,75 %	14,42 %	8,39 %
Tramo 3 - Del 7 al 7,99 %	28,33 %	29,32 %	45,14 %	73,23 %	33,87 %	69,75 %
Tramo 4 - Del 8 al 8,99 %	27,65 %	19,19 %	25,69 %	12,86 %	27,00 %	13,36 %
Tramo 5 - Más del 8,99 %	24,91 %	22,08 %	17,36 %	7,06	22,42 %	8,25 %

FUENTE: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (C.A.R.L.).

RAMA DE ACTIVIDAD

ACTIVIDADES	CONVENIOS EMPRESAS		CONVENIOS SECTOR		TOTALES	
	Número	% I.S.P.	Número	% I.S.P.	Número	% I.S.P.
0	4	8,04	8	7,82	12	7,83
1	17	8,95	7	7,88	24	8,53
2	26	7,57	3	7,94	29	7,69
3	15	8,24	8	7,72	23	7,77
4	59	7,97	33	7,32	92	7,40
5	15	7,60	15	7,60	30	8,60
6	48	7,89	32	7,90	80	7,90
7	42	7,97	16	7,82	58	7,75
8	6	8,52	2	7,16	8	7,20
9	61	7,59	20	8,56	81	8,06
Totales	293	7,85	144	7,71	437	7,72

nimo, 8,95% en energía y agua, y 7,57% en extracción de minerales no energéticos e industria química. Y por contra en los de sector el recorrido es de 0,78, entre el valor máximo 7,94 en extracción de minerales no energéticos e industria química frente al mínimo de 7,16% en Instituciones financieras, seguros, servicios prestados a las empresas y alquileres. Estos datos parecen avalar la tesis enunciada anteriormente, en el sentido de una mayor «flexibilidad microeconómica», no obstante pensamos que el tema debe ser objeto de análisis más profundos, ya que si bien es condición necesaria para ella, no es suficiente por sí sola para explicarlo.

3. CONFLICTIVIDAD LABORAL.

En cuanto a la conflictividad de la negociación en la Comunidad, su evolución ha seguido los mismos esquemas, si bien inversa en cuanto sus magnitudes. Así, en relación con los datos de 1893, en enero-febrero su número es mayor, pese al menor número de convenios registrados, en marzo su número es igual con los del año anterior, si bien el número de trabajadores y empresas afectadas es mayor, y a partir de esa fecha se invierte la tendencia (Cuadro n.º 4. Conflictividad 83-84), disminuye el número de las mismas, hasta el punto de poder afirmar que la conflictividad derivada de la negociación en el ámbito de la Comunidad, es prácticamente inexistente. En septiembre se ha producido tan sólo una huelga con noventa y dos trabajadores afectados y noventa y dos jornadas perdidas.

4. CONCLUSIONES.

Como conclusión podría afirmarse que la negociación en 1984 ha discurrido por cauces de normalidad, si bien no ha supuesto ningún avance en cuanto a la racionalidad y adaptación de su estructura a las exigencias económico-sociales, al tiempo que se ha producido un empobrecimiento considerable en los contenidos de la misma limitándose, en la mayoría de los casos, a meras revisiones salariales, en la mejor tradición negociadora de los sindicatos verticales, y con olvido de los avances, aunque modestos, que en la regulación de las condiciones de trabajo, y en sustitución progresiva de las Reglamentaciones y Ordenanzas de Trabajo, había experimentado la negociación en los últimos años, con una ampliación, lenta pero progresiva, de sus contenidos.

En este breve comentario sobre la negociación en el año 1984, hay que resaltar dos hechos sumamente importantes que, si bien no han incidido

Cuadro 4

Resumen de huelgas en la Comunidad Autónoma Andaluza por negociación colectiva, durante el período enero-septiembre 1984 y comparado con el mismo período del año 1983.

	1983	1984	% Dif.
Número de huelgas	217	129	- 40,55 %
Trabajadores afectados .	194.243	113.631	- 41,50 %
Jornadas perdidas.	747.937	338.400	- 54,76 %

directamente sobre el desarrollo de la negociación colectiva, van a contribuir positivamente a variar el panorama, ciertamente sombrío, de la misma respecto de sus contenidos y estructura. Nos referimos a la creación y constitución de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, dándose cumplimiento a la disposición final octava del Estatuto de los trabajadores, y a la firma del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 1985-86, integrante del Acuerdo Económico y Social (AES), suscrito por la Unión General de Trabajadores (UGT) y las Confederaciones empresariales CEOE y CEPYME.

A través de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, con la función de asesorar e informar a las partes de las negociaciones colectivas de trabajo en orden al planteamiento y determinación de los ámbitos funcionales de los convenios, se contribuirá a la más adecuada y eficiente regulación del marco de la negociación colectiva, superándose los posibles obstáculos que puedan frenar o impedir una negociación fluida y susceptible de ser ampliada a todos los ámbitos de la actividad laboral. Y a través del AES del que

forma parte el Acuerdo Interconfederal, no sólo se delimita el marco que servirá de referencia a la negociación colectiva reiterando el deseo de las partes firmantes de incidir en la estructura de la negociación, superando la atomización de las unidades de contratación que aún persisten, sino que en él, como se manifiesta en el preámbulo del mismo, se plasma la instrumentación de la negociación colectiva como cauce solidario que permita la mejor utilización de los recursos e instrumentos disponibles para relanzar la inversión y el aumento del empleo, al tiempo que contribuya a la mejora del clima de confianza necesaria para el desarrollo de la actividad económica y a la disminución de incertidumbres, redundando todo ello en la elevación del bienestar general de la comunidad.

No es difícil aventurar, que con estos dos instrumentos, el desenvolvimiento de la negociación colectiva, en los dos años próximos alcanzará mayores grados de racionalidad y paz laboral, convirtiéndose en un instrumento esencial de la política económica posibilitando la salida de la crisis.