



El conveni col·lectiu

L'eina de les dues cares

L'especial situació que estem vivint ens obliga a defensar i blindar aquelles conquestes que, des de les lluites obreres, s'han aconseguit. En aquest cas, hem de començar a tenir en compte el que ens aporta i pot aportar-nos el Conveni Col·lectiu, així com la importància que té aquest, en relació a les nostres condicions laborals.

Tot i que, per les dinàmiques desenvolupades a l'Estat espanyol d'ençà de la transició fins a l'actualitat, ha tingut un paper protagonista el desprestigi d'aquests, no es pot deixar perdre tot el potencial que en podem treure. Més quan estem veient els atacs constants contra aquelles conquestes més assumides per el conjunt de treballadors i treballadores del nostre país (només cal recordar la recent proposta europea d'ampliació de la jornada laboral).

Primer, cal saber què són els convenis col·lectius (CC), per això ens basem en la definició que en fa l'enciclopèdia catalana, on s'entenen com "l'acord escrit entre associacions professionals d'obres i empresaris, amb personalitat jurídica, per fixar les condicions laborals a què s'hauran d'ajustar els contractes individuals de treball. L'acord obliga les parts i té efectes sobre els representants i, àdhuc, sobre tercers."

El naixement d'aquests fou a Anglaterra, al començament del s XX, gràcies tant a les lluites obreres com al canvi de política social iniciada pels governs europeus, arran de la força que estaven adquirint les organitzacions obreres. En aquests inicis, la consecució d'un CC fou un dels instruments motors de l'estratègia sindical. S'ha de tenir present que, per aquest anys, l'única norma era la que marcava l'empresari.

El desenvolupament d'aquests és desigual en els diferents països europeus. Això es degut a les diferents concepcions de les relacions laborals i dels papers dels/les treballadors/es en aquestes. També és diferent la forma d'extensió (a qui afecta el CC), ja que, mentre hi ha països on l'efecte dels CC només és per a les parts negociades (per exemple, a Anglaterra), en d'altres es considera d'extensió universals als/les treballadors/res de referència (com a l'Estat espanyol).

Amb el pas dels anys, ha restat institucionalitzada i integrada dins la dinàmica del desenvolupament econòmic. Regulat a l'Estat espanyol per l'Estatut del Treballador (1980), el conveni té efectes jurídics dins l'àmbit en què ha estat pactat (empresa, branca professional, àmbit territorial, etc); és a dir, que es permet als treballadors i les treballadores marcar legalment les nostres condicions de treball.

I això es degut a què l'Estatut dels Treballadors (ET), malgrat el que puguin dir des de la Patronal,





està concebut com un recull de mínims, per, d'aquesta manera i a través de la negociació col·lectiva i la plasmació d'aquest, els CC puguin ampliar-lo i adequar-lo a la nostra realitat laboral.

S'ha de tenir present que aquesta teòrica concessió als treballadors i les treballadores de l'Estat espanyol és deguda a què el temps en què es pactà l'ET eren anys d'un fort moviment obrer i d'agitació constant. Calia, doncs, per part dels poders fàctics, donar alguna cosa per la renúncia al canvi real que s'havia de produir entre dictadura i democràcia.

Una concessió que, si en un primer moment es va veure positiva, també s'ha de dir que tot es tenia "lligat i ben lligat", ja que potenciaven que fossin les organitzacions sindicals majoritàries espanyoles, simples corretges de transmissió, les que poguessin negociar. Això fou possible fent una llei a mida per poder considerar els dos sindicats, UGT i CCOO, com a majoritaris, així com blindant les principals competències a ser negociades a nivell d'estat o lligades amb l'ET i, arribat al cas, amb la Constitució Espanyola.

Tot i així, hi han aparegut certes escletxes, com el que ha succeït a Galiza o a Euskal Herria, on, per les seves majories sindicals, no es estrany veure-hi clàusules de revisió salarials lligades als propis IPC, així com un seguit de demandes pròpies que afavoreixen partir d'unes millors condicions*. A banda, allí la claudicació social dels sindicats espanyols ha estat substituïda per combativitat en la defensa dels drets de les classes treballadores per part dels sindicats nacionals i de classe respectius.

Tanmateix, a casa nostra, ara ens trobem que, tot i tenint unes escletxes per poder anar canviant les condicions de treball, al nostre país no disposem de l'eina, el sindicat nacional i de classe majoritari, que ho pugui tirar endavant. Cal, doncs, posar-hi remei.

Des de l'Espai Jove de la Intersindical-CSC, tenim molt clar quin ha de ser el paper del sindicalisme nacional i de classe en els convenis col·lectius i quins són els principals conceptes que s'han de marcar. Han de quedar i poden quedar reflectides, entre d'altres qüestions:

- **L'Ocupació:** No és possible considerar la contractació com una facultat exclusiva de l'empresari/ària i hem d'introduir un esquema reivindicatiu en la conformació de les plantilles de les empreses.
- **La Reducció jornada:** La reducció de la jornada com a instrument de creació d'ocupació i millora de les condicions sociolaborals ha de ser un constant referent important. En aquest sentit, la reivindicació de les 35 hores és un objectiu a assolir a curt termini.

* Posem només que es parteix de millors condicions de cara a negociar ja que s'ha de tenir en compte a la Patronal. Però, tot i així, no és el mateix que tot estigui lligat des de Madrid o París, que si la pressió i la lluita es poden dur a terme des de Galiza o Euskal Herria, deslegitimant i posant en evidència les forces sindicals espanyoles i amb propostes encarades a les veritables necessitats dels treballadors i treballadores d'aquells països.



- **Els Salaris:** Si no abordem a cada empresa una política de reducció dels ventalls salarials (increments sobre la massa salarial bruta), valoració de les categories professionals amb salaris baixos, les desigualtats es disparen i s'alimenta el corporativisme i la insolidaritat. La negociació col·lectiva ha de garantir un salari base digne i, per tant, la suficiència de les retribucions salarials no ha de pivotar en el pagament de plusos que, en molts casos, suposa vendre's la salut: plusos per treballar de nit, per treballar amb soroll, per treballar per torns, etc.

- **La Salut Laboral:** Hem de fer efectiva la salut i seguretat com un guany per als treballadors i les treballadores, com ho són els increments de salaris o les reduccions de jornada. Hem d'exigir que els beneficis empresarials es dediquin a aquestes millores. S'han de potenciar les clàusules que comprometin a les empreses a no contractar a les Mútues per a la gestió de les baixes comunes, ja que darrerament s'està utilitzant per intentar privatitzar l'assistència sanitària en accidents no laborals i malalties comunes.

- **La Formació:** Entenent la formació com a mecanisme per al desenvolupament dels i les treballadores, s'ha de treballar per potenciar la participació dels i les treballadores a complementar i ampliar la seva formació, incidint en la incorporació de clàusules que contemplin les activitats formatives en horari laboral.

- **La Sostenibilitat i el Medi Ambient:** La negociació col·lectiva com a únic instrument d'intervenció efectiva fa que, com a militants del sindicalisme nacional i de classe, estiguem presents, també en la defensa del territori, en aquest cas des de l'àmbit laboral. Això comporta anar introduint la variable medi ambiental en els processos de negociació amb la patronal, i intentar que aquesta assumeixi compromisos concrets i decidits en el sentit que els i les representants sindicals tinguin una àmplia participació en la política, informació, objectius i activitats mediambientals de l'empresa.

- **La Normalització Lingüística:** L'avaluació d'iniciatives i/o acords o l'elaboració de plans específics sectorials o d'empresa ha d'estar plenament assumit en la negociació col·lectiva. Per això, és necessari que a les seccions sindicals hi hagi militants que treballin específicament aquest tema.

- **La Igualtat de gènere:** el nostre model sindical busca ser un referent de tota la classe treballadora catalana i requereix tenir sempre en compte la situació específica de les treballadores en tots els àmbits: econòmics, territorial i generacional.

- **La Incorporació d'alternatives ètiques:** Malgrat la pèrdua o canvi del sentit de l'ètica pel d'estètica de les coses en els nostres dies, el que no es pot permetre és que la nostra pràctica sindical perdi coherència i efectivitat per aquest fet. Per això, s'ha de treballar per potenciar l'entrada de clàusules, en tots aquells àmbits possibles, d'aquelles alternatives que beneficiïn socialment el col·lectiu. Un dels exemples més clars és en la incidència en l'elecció del gestor (bancs, caixes, etc.) dels fons de pensions de la plantilla.





Per això, doncs, definim que el Conveni Col·lectiu és una eina de dues cares: l'una, la que legitima l'actual model i que l'únic que fa és donar el vist-i-plau als canvis que es proposen des de la Patronal i els Governos Espanyols; i l'altra, la que és capaç d'introduir les propostes més adequades a les necessitats dels treballadors i treballadores i fins i tot aquelles que poden mostrar de facto el fet diferencial català.