

EL CONVENIO DE ARQUEOLOGÍA 6 MESES DESPUÉS DE SU FIRMA. UN ANÁLISIS CRÍTICO.

Ya han pasado 6 meses desde la firma del primer convenio del sector de la arqueología en Catalunya, tiempo suficiente para poder realizar un análisis crítico del resultado que está teniendo su firma y aplicación, que nos permita valorar los aciertos y errores cometidos en su negociación y, de la misma forma, la disposición e interpretación patronal a la hora de su aplicación.

En primer lugar y de forma general hay que recordar, por una parte, la gran cantidad de despidos que se produjeron en los momentos previos a la firma del convenio para garantizar una especie de Nueva Planta de cara a su aplicación, que no condicionara a los empresarios en su obligación de mantener las condiciones más beneficiosas a los trabajadores ante la nueva normativa.

Por otra, la actitud tomada por algunas empresas (cuyos nombres todos conocemos) ante la aplicación del convenio: despidos, impagos, interpretación unilateral patronal,... cuando no directamente la negativa o evasivas a su aplicación. Todo ello ante la pasividad de los delegados sindicales que negociaron y firmaron dicho convenio.

También resultó esperpéntico que la votación final en la que se aceptó el convenio se realizara sin que los trabajadores tuvieran posibilidad de leer el texto acordado. El convenio tiene carácter de ley laboral. ¿A alguien se le ocurre la posibilidad de ir a votar una ley (por ejemplo el Estatut d'Autonomia) sin tener posibilidad de leer previamente lo que dice? El resultado de ello han sido las desagradables sorpresas que posteriormente nos hemos encontrado, algunas de las cuales pasamos a desarrollar.

Y nos preguntamos, y te preguntamos, ¿quién le puso el cascabel al gato?

CATEGORÍAS

Uno de los casos más flagrantes de tomadura de pelo a los trabajadores con este convenio, ha sido la sorprendente desaparición del redactado final del elemento diferenciador de 1 año de antigüedad demostrable en el sector entre las categorías de Oficial y Auxiliar, elemento que sí estaba recogido en los preacuerdos firmados y ratificados en Asamblea y que, sorprendentemente, desapareció sin que nadie informara de ello a la Asamblea de Trabajadores a la hora de la votación final.

El resultado de ello es ya bien conocido por todos, ante la ambigüedad en la definición de ambas categorías (donde se habla genéricamente de antigüedad y experiencia sin establecer varemos objetivos), se ha dejado a la libre interpretación de los empresarios la adscripción de los trabajadores a una u otra categoría. Consecuencia: la gran mayoría de personal de apoyo ha sido clasificada como Auxiliar, con las condiciones laborales y salariales más bajas, reservando la de Oficial a aquellos trabajadores que la empresa quiera reconocer por su divina voluntad. Nada nuevo bajo el Sol.

ESTABILITAT LABORAL

Entra las cosas que se perdieron por el camino hemos de recordar lo que se planteó como una reivindicación básica de todo el proceso: acabar con la temporalidad en la contratación mediante restricciones a la contratación temporal (se hablaba de un máximo de en torno al 30% de temporalidad), teniendo que ser el resto de la plantilla contratada de forma indefinida. Pues bien, no sólo se renunció a este punto básico y necesario, sino que mediante el convenio se establecieron en largo abanico de modalidades precarias de contratación (fijo discontinuo, interinaje, eventual, obra y servicio, en prácticas,...) que permiten a la patronal aplicarlos indiscriminadamente sin ningún tipo de restricción. Las consecuencias de la renuncia a este punto no se han hecho esperar: no sólo no se ha hecho fija a la gente, sino que empresas que tenían a la mayoría de su plantilla contratada de forma indefinida, han realizado en los últimos meses despidos masivos para volver a contratar a los trabajadores de forma temporal y precaria.

RATIOS

Otro tema que quedó pendiente fue el de las ratios. Si bien en su momento la negativa patronal a su negociación provocó la movilización de los trabajadores en una manifestación, por otra parte la única movilización realizada en todo el proceso negociador, finalmente no se incluyó en el acuerdo final por imposición patronal y aceptación de los trabajadores que, tal vez y pese a haberse manifestado por ello, no llegaban a interpretar la necesidad de establecer este punto.

Sin embargo, el propio desarrollo de los acontecimientos en la aplicación del convenio ha demostrado hasta que punto era necesaria su inclusión y desvelan los motivos de fondo que la patronal tenía para negarse. Por ejemplo, la ambigüedad en la diferenciación entre las categorías de auxiliar y oficial (con la eliminación del concepto diferenciador de 1 año de antigüedad) podría haberse subsanado con la aplicación de la ratio propuesta al respecto, es decir un Oficial por cada Auxiliar, lo que provocaría que al menos el 50% de los actuales auxiliares tuvieran que ser convertidos a oficiales.

Según establece el propio convenio las partes firmantes se comprometían a continuar las negociaciones de este punto en la Comisión Paritaria para llegar a un acuerdo a finales de 2007 e incluirlo en el texto del convenio (art. 11f del Convenio Colectivo). Pues bien, ya metidos de pleno en 2008, ni se ha constituido dicha Comisión, ni se ha vuelto a hablar del tema, ni el asunto tiene vistas a ser ni siquiera tratado.

Resulta clarificador que la única ratio establecida fuera la propuesta por la patronal: Técnico A y B en función del número de auxiliares al cargo.

SUELDOS

En relación a los sueldos, si bien han supuesto una mejora frente a las condiciones anteriores (lo cual no supone mucho pues estas eran vergonzosas y ridículas), no ha supuesto la superación de las categorías más bajas del conocido mileurismo, a todas luces insuficiente en una de las zonas más caras del estado español como es Catalunya. A esto hay que añadir la inflación galopante del último año, con un aumento exagerado de los productos de primera necesidad, lo cual no hace más que reducir el poder adquisitivo de la clase trabajadora en un momento en que las empresas ganan dinero como nunca hasta ahora.

La aceptación de la artimaña de incluir la prorrata de pagas extras en el cálculo de los sueldos para así poder presentar unos sueldos inflados que superen, por poco, la fita de los mil euros les salió bien. Coló. ¿Eso es todo? ¿Con eso nos conformamos? Seguimos sin poder acceder a la vivienda, seguimos sin llegar a fin de mes. Si ya se trabaja 8 horas al día, ¿qué más hay que hacer para poder vivir? ¿Pluriemplearte?

Desde CNT considerábamos, y seguimos creyendo a la vista de los acontecimientos, que difícilmente la patronal iba a respetar unas mejoras legales laborales, como las que supone la firma de un convenio, cuando ni siquiera se molestaban en cumplir la legislación laboral más básica que nos regía anteriormente (Estatuto de los Trabajadores, Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley de Seguridad, Salud e Higiene en los centros de trabajo, leyes de contratación,...) y que también, difícilmente, pocas expectativas ofrecía el conjunto de trabajadores del sector de imponer su cumplimiento cuando no sólo no hacían valer sus derechos anteriores, sino que encaraban la negociación del convenio sin asumir que la única forma de garantizar la mejora de las condiciones era la de realizar movilizaciones generales en el sector que presionaran a la patronal en la negociación. Que para mejorar nuestra situación era imprescindible un cambio en la mentalidad de los trabajadores en vistas a imponer el cumplimiento de nuestros derechos laborales, basándose en la solidaridad y apoyo mutuo como principal elemento de nuestra fuerza y en la horizontalidad y asamblearismo como único elemento válido en la toma de decisiones y acuerdos.

Tampoco confiábamos, como se predicaba desde algunas centrales sindicales, que la iniciación de procesos electorales sindicales en las diferentes empresas del sector fuera la garantía de una justa aplicación del convenio o la forma en que los trabajadores podían adquirir la fuerza necesaria para defender sus derechos laborales. También creemos que los acontecimientos han demostrado que nuestra desconfianza no era infundada, dado que la existencia de delegados sindicales electos no ha podido, cuando directamente no se han inhibido, hacer frente a la brutal ofensiva patronal. Todos sabemos de qué, de quién y de dónde estamos hablando.

Más bien considerábamos, y consideramos, un error la desarticulación del único elemento aglutinador de los trabajadores del sector por encima de las empresas, la Asamblea de Trabajadores de la Arqueología, suicidada tras la firma del convenio dejando la lucha por su aplicación o mejora en el ámbito estricto de las empresas o a nivel individual. La división de los trabajadores sólo nos trae debilidad, pues nuestra mayor fuerza es la unidad, por lo que resulta imprescindible, junto al cambio de mentalidad individual y colectivo entre los trabajadores respecto a la defensa de sus derechos y su organización de clase, la reconstitución de una Asamblea de Trabajadores de la Arqueología como lugar común de encuentro y discusión, pero esta vez autogestionada por los propios trabajadores sin intromisiones de profesionales ajenos al sector con otros intereses, donde no exista posibilidad de privilegios individuales o de alguna organización concreta, donde se pueda discutir y discrepar sin que suponga su linchamiento público y criminalización.

El sector de la construcción ya se ha frenado. Nosotros vamos detrás. Llegan las vacas flacas. ¿Te vas ha quedar sentado a verlas venir?

TRABAJADOR, ORGANIZATE ASAMBLEARIAMENTE Y DEFIENDE TUS DERECHOS CONTRA LOS ABUSOS PATRONALES: UNIÓN, ACCIÓN, AUTOGESTIÓN



CNT AIT

CNT-AIT Confederació Nacional del Treball

Plaça Duc de Medinacelli 6, Entresol 1ª 08002 Barcelona

Tlfn/Fax: 93 317 05 47 sov@barcelona.cnt.es - <http://barcelona.cnt.es>

Secció de Ram d'Arqueologia: Permanències Dilluns 19 – 22 h.
cnt_codex@yahoo.es